

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/13/Add.23
11 July 1989
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على
التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف
بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية

التقارير الدورية الثانية المقدمة من الدول الأطراف

إضافة

يوغوسلافيا

مقدمة

١ - أعد هذا التقرير وفقا للمادة ١٨ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، وللمبادئ التوجيهية الخاصة باعداد التقارير الدورية الثانية الاكثر ايجازا بشأن انفاذ هذه الاتفاقية (تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة) (الدورة السابعة/الوثائق الرسمية ، الدورة الثالثة والاربعون ، الملحق رقم ٢٨ (A/43/38) .

فهو اذن متابعة للتقرير الاولي بشأن تطبيق الاتفاقية الذي تم النظر فيه في الدورة الرابعة للجنة المذكورة (سيداو) في عام ١٩٨٥ ، (المحضر الموجز ٥٢ ، بتاريخ ٢٨ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥) ، وللتقرير الوطني عما أنجز في البلد في مجال إعلاء مركز المرأة ، الذي قدم الى المؤتمر العالمي لعقد الأمم المتحدة للمرأة ، في نيروبي . ويركز التقرير بصفة خاصة على الاتجاهات التنموية ذات الملة بمركز المرأة ودورها في البلد في السنوات الاخيرة ، وعلى التغييرات في التشريع ، والتطورات والتدابير الاجتماعية - الاقتصادية والسياسية التي استهدفت إعلاء مركزها ودورها ، وعلى المسائل التي أعرب عن الاهتمام الخاص بها في اطار اللجنة (سيداو) أثناء مداولاتها بشأن التقرير الاولي .

وقد أدرجت في المرفق الاول القوانين والانظمة التي تخضع لها مختلف المجالات الواردة في الاتفاقية ، كما أدرجت في المرفق الثاني المؤشرات الاحصائية المقابلة لها .

٢ - وكانت الهيئات الحكومية والتابعة للجمعية الوطنية ولمفوضية الادارة الذاتية وغيرها من الهيئات الاجتماعية - السيامية في البلد ، قد نظرت في استراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة ، وتقرير الوفد اليوغوسلافي عن مؤتمر عام ١٩٨٥ العالمي لعقد الأمم المتحدة للمرأة . وترجمت الاستراتيجيات الى اللغات الوطنية في يوغوسلافيا . وأخذت في الاعتبار لدى وضع وثائق التخطيط والتنمية في البلد واعتماد التدابير الحالية المعنية بالسياسة العامة الاقتصادية والخاصة بالرعاية الاجتماعية .

ونود أن نشير الى أن الجمعية الوطنية في جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية تواصل النظر ، على فترات متلاحقة منتظمة ، في تنفيذ قرارها الصادر في عام ١٩٧٨ "التوجيهات الاساسية للعمل الاجتماعي للنهوض بالحالة الاجتماعية - الاقتصادية للمرأة ودورها في مجتمعنا الاشتراكي القائم على الادارة الذاتية" ، وتصدر مبادئ توجيهية وتوصيات للجهات الفعالة في التشريع والتخطيط وجميع المجالات الاخرى الاجتماعية والخاصة منها بالتنمية القائمة على الادارة الذاتية ، من أجل العمل على رصد حالة المرأة واشراكها في الاضطلاع بسياسة التنمية الاجتماعية

وأهدافها ، وضمان متعتها بالمساواة . وقد نظرت الجمعية الوطنية في يوغوسلافيا في التقرير الأخير في عام ١٩٨٥ مع التقرير الصادر عن المؤتمر العالمي في نيروبي ، وسوف ينظر في التقرير التالي في نهاية عام ١٩٨٩ . وبعد المؤتمر العالمي في نيروبي عمدت حكومة يوغوسلافيا الى انشاء لجنة يوغوسلافية لتنسيق الأنشطة الخاصة بتنفيذ أهداف الأمم المتحدة المتصلة بقضية النهوض بمركز المرأة . وبالإضافة الى تلك اللجنة ، وتمشيا مع النظام الاتحادي في البلد ، أنشئت أيضا لجان ذات صلة ، سواء حكومية أو تابعة للجمعية الوطنية ، في عدد من الجمهوريات والأقاليم ، مما يكون آلية عمل وطنية تعتبر قناة يجري من خلالها العمل الاجتماعي والتدابير التي تتخذها أجهزة الدولة في هذا المجال .

واللجنة الوطنية هي هيئة استشارية تابعة للحكومة من أجل دوام التعاون مع منظمة الأمم المتحدة في هذا الميدان . ومن بين الأمور الأخرى ، تتابع اللجنة الأنشطة المعنية بتنفيذ أهداف منظمة الأمم المتحدة المتصلة بالنهوض بمركز المرأة ودورها ، وتنظر فيها وتنسقها ، وتضع التقارير وتقدم الآراء للحكومة فيما يتعلق بتعاون يوغوسلافيا في هذا المجال مع هيئات الأمم المتحدة ذات الصلة ، وبلدان عدم الانحياز وغيرها من البلدان النامية والأجهزة والمنظمات المختلفة في إطار التعاون الشئشي والمتعدد الأطراف .

كما تضع اللجنة برنامجا للأنشطة المعنية بتنفيذ استراتيجيات الأمم المتحدة الطويلة الأمد للنهوض بمركز المرأة حتى عام ٢٠٠٠ . وقد تم حتى الآن القيام بعدد من الإجراءات في إطار هذا البرنامج ؛ كان أهمها الندوة اليوغوسلافية للمخططين والاحصائيين والعاملين في الميادين العلمية (بلغراد ، حزيران/يونيه ١٩٨٨) ، التي تدارمت التوجيهات والتدابير الرامية الى ترقية وتحديث نظام الرصد الاحصائي لمركز المرأة في هذا البلد ، بهدف ضمان مزيد من الموضوعية في رصد تحقيق الاستراتيجيات الطويلة الأمد ورسم سياسة البلد العامة في هذا المجال .

٣ - وبالنظر الى النظام الاشتراكي القائم على الإدارة الذاتية في البلد ، فإن المهام الوظيفية المنوطة بهذه الآلية الوطنية تقوم بها أجهزة الإدارة الذاتية في المؤسسات والخدمات العامة والكوميونات والمجتمعات المحلية والمناطق والجمهوريات والأقاليم ، أي مجالسها المفوضة . وفي كل تلك الكيانات ، وكذلك في التنظيمات غير الحكومية ، أي التنظيمات الاجتماعية - السياسية والنقابية ورابطات المواطنين والرابطات المهنية والحرفية ، تمت في السنوات الأخيرة مضاعفة الأنشطة كثيرا فيما يتعلق بايجاد الآلية والحلول الفورية والطويلة الأمد للمسائل المتعلقة بمركز المرأة ودورها في حياة البلد الاجتماعية - الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية .

ويلجأ عدد كبير من المؤسسات والكوميونات والمجتمعات المحلية وتنظيمات

الادارة الذاتية الى ادماج التدابير المتعلقة بالحلول الفورية لمشاكل النساء الوجودية والاجتماعية في برامج عملها . والاساس الذي تقوم عليه تلك الانشطة المكشفة التي تظلع بها تقسيمات الادارة الذاتية والمجالس المغوضة والكيانات الاجتماعية ، أي الاجهزة والتنظيمات السياسية في البلد ، هو المشاكل الخطيرة التي تواجهها المرأة اليوغوسلافية من خلال التطورات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الجارية في البلد . وهذه المشاكل ، بدورها ، أدت الى زيادة مراعاة ومعالجة مركز المرأة الاجتماعي والاقتصادي والسياسي ، أي من خلال الادارة الذاتية ، باعتبارها مسألة من مسائل التنمية المتكاملة والاتجاهات التنموية في البلد على اختلاف مناطقه .

ومع ذلك ، فان اعضاء الطابع الاجتماعي على صنع القرارات السياسية والوظيفة التقليدية المنوطة بالدولة ، من خلال تطوير نظام الادارة الذاتية الاجتماعي ، قد أسهم جدا في تنشيط التنظيمات غير الحكومية ، أي التنظيمات الاجتماعية - السياسية ، باعتبارها من عوامل زيادة الوعي الاجتماعي والعمل الجماهيري الذي يركز بانتظام على مراعاة وتسوية المشاكل ذات الصلة بالمرأة ، وعلى تعبئة أجزاء كبيرة من السكان الاناث في هذا المجال ومجالات التنمية الاجتماعية .

وفي يوغوسلافيا ، لا توجد منظمات نسائية مستقلة . كما ان المؤتمرات النسائية التي تتكون في نطاق التحالف الاشتراكي للشعب العامل ، على جميع مستويات التنظيمات ، من الكوميون الى الاتحاد ، تمثل شكلا دائما من أشكال النشاط . ومن خلال الاجتماعات المشتركة مع المؤتمرات النسائية أو من خلال النشاط المستقل الذي تظلع به هذه الاجهزة ، تم تكثيف العمل بشأن المسائل المتعلقة بالنهوض بمركز المرأة . ولايضاح هذه النقطة ، ترد هنا بعض المشاكل التي جرت مناقشتها : مركز المرأة في العمل المشترك ، سلامة المرأة في العمل ، توجيه المرأة المهني وتثقيفها الدائم ، المظاهر العقائدية في مركز المرأة ، مركز المرأة في الفروع ذات المعدل المنخفض في توليد رأس المال ، المرأة والتنمية الريفية ، السياسة العامة المعنية بشؤون العاملين ، الخ .

٤ - وفي الفترة قيد النظر ، واجهت يوغوسلافيا على غرار عدد من البلدان النامية الأخرى ، مشاكل كبيرة في حياتها وتطورها في الميدان الاجتماعي - الاقتصادي ، كان لها انعكاس على العلاقات في الحياة السياسية والاجتماعية والعامة والثقافية في البلد . اذ ان الديون الخارجية على البلد ، والصعوبات في سبل الوصول الى أسواق البلدان المتقدمة النمو من جراء تصاعد النزعات الحمائية ، والتنمية القائمة على النمو الامتدادي والكمي للبارامترات الاقتصادية ، واشتداد الاستثمار الاستهلاكي ، وتوجيه انتاج المواد الخام والطاقة ، كل ذلك تسبب في ما هو معروف من الخلل الوظيفي في هيكل الاقتصاد وأدائه .

كما ان البرنامج الطويل الامد للاستقرار الاقتصادي ، الذي يجري تنفيذه منذ عام ١٩٨٢ ، لم يغلّ سوى نتائج جزئية حتى الآن . وقد سجل الناتج القومي الاجمالي والدخل القومي أدنى حد من النمو ، وكذلك كان شأن الانتاج الصناعي . ومعدلات النمو في العمالة منخفضة جدا كما هي الحال بالنسبة الى أنشطة الاستثمار ، مما أدى الى ظهور اتجاهات غير ملائمة في انتاجية العمل . وفي عام ١٩٨٨ ، ومل التضخم الى معدل سنوي قدره ٢٥٠ في المائة مع انخفاض مستوى المعيشة ، أي أن القيمة الحقيقية للدخل الشخصي تراجعت عدة سنوات الى الوراء . وكانت النساء المستخدمات في الفروع منخفضة التوليد لرأس المال ، اللواتي كانت دخولهن منخفضة أصلا بالمقارنة بالدخول في أنشطة أخرى ، في موقف عسير بصفة خاصة . وكان السببان اللذان أديا الى ذلك هما الحالة المادية الخطيرة التي يوجد فيها النشاط الذي يعملن فيه ، وهيكمل مؤهلاتهن التي يعزى اليها تقاضيهن أجرا أقل . وأدى التضخم أيضا الى تفاقم موقف فئات معينة من السكان ، أي النساء ، ولا سيما الأمهات العازبات ، والنساء المعوقات والمسنات ، والمتقاعدات بمعاشات منخفضة . ولكن ، من خلال تدابير الرعاية الاجتماعية ، تسعى الدولة والمجتمع معا الى حماية هذه الفئة من السكان .

كما ان التضخم المرتفع جدا في يوغوسلافيا أدى الى ارتفاع أسعار بعض المنتجات والسلع (ولا سيما الاجهزة المنزلية) التي تخفف من عبء المرأة في الأسرة والمنزل ، حتى ان العديد من الأسر لم تعد تستطيع شراءها من جراء هبوط مستوى المعيشة .

والى جانب ضالة فرص التوظيف ، والصعوبات المرتبطة بتقييم الايدي العاملة على نحو أفضل ، وخصوصا في الأنشطة كثيفة الاستخدام للايدي العاملة والتي يغلب فيها عدد العاملات من النساء ، شمة مشاكل تمس النساء بصفة خاصة ، ومنها الاقتطاع من الموارد اللازمة للاستهلاك العام والجماعي ، أي لتمويل الخدمات الاجتماعية والعامية . وهذه الاتجاهات تؤثر بصورة موضوعية في نوعية الخدمات المحيية والتعليمية وما يماثلها ، والخدمات والمساعدات التي تقدم الى الأسرة ، وخدمات رعاية الطفل ، الخ ، وتؤدي بدورها الى القاء عبء اضافي على عاتق المرأة .

ولكن منذ عام ١٩٨٧ و عام ١٩٨٨ خصوصا ، استمر البلد في تنفيذ الاملاحات الاقتصادية والاجتماعية . وأدخلت تعديلات على الدستور الوطني ، وقانون انشاء المؤسسات ، ومجموعة من القوانين ذات الطابع النظامي العام . وكان الهدف الاساسي لهذه الاملاحات تعزيز قيام اقتصاد سوقي ورفع مستوى قدراته الانتاجية ومقدرته التنافسية وكفاءته ، وتكثيف الأنشطة والاتجاهات الاقتصادية ، ودفع مسيرة الاستثمار والعمالة ، وعكس الاتجاهات غير الملائمة في مستوى المعيشة .

كما تم اعتماد عدد كبير من أشكال الملكية ، وجرى تنشيط الصناعات الصغيرة والقطاع الخاص ، ومزيد من التكامل في التقسيم الدولي للعمل ، والتوجه نحو

التكنولوجيات والمبتكرات الحديثة . ويتمشى هذا الاتجاه في جوهره مع الحاجة الى زيادة نشاط المرأة بوصفها عاملا من عوامل التنمية والانتاج .

٥ - منذ اعداد التقرير الاول ، وقعت في اقليم كوسوفو الحاصل على الحكم الذاتي مشاكل اجتماعية - اقتصادية وسياسية خطيرة ، انعكست في تدهور مركز المرأة .

وكان مركز المرأة في كوسوفو يعد املا اموا منه في الانحاء الاخرى من البلد . وهو مركز ترسم حدوده بعض العوامل التقليدية الموروثة من الماضي ، ومنها مثلا مركز المرأة في الاسرة الذي يقضي باداء المهام المنزلية والعمل في الزراعة ، بالإضافة الى انجاب عدد كبير من الاولاد . كما ان المستوى التعليمي للمرأة منخفض ، بحيث ان النساء في كوسوفو ، في ظل ظروف التوظيف الخطيرة املا ، يحصلن على الوظائف بمزيد من الصعوبات ، مما يؤدي الى ابطاء عملية تحررهن الاجتماعي . ولكن التنمية الاجتماعية - الاقتصادية تعمل ، بطبيعة الحال ، على تكوين الأوضاع من اجل التغلب تدريجيا على هذه العوامل . وهذا يتبين بوضوح من خلال الردود الواردة في الاجزاء اللاحقة من هذا التقرير ، وكذلك الجداول التي تثبت الردود من الناحية الاحصائية .

وبالنظر الى الارتفاع الحالي في معدل التضخم وتدهور أوضاع المعيشة ، فان مركز المرأة في كوسوفو يزداد سوءا . وتتفاقم هذه الصعوبات بسبب استغلالها من جانب قوى معينة في كوسوفو ، التي ، بحرصها على ابقاء المرأة في هذا الموقف العسير ، تواصل سياسة الانفصال في هذا الاقليم ، وبذا تمضي في تحقيق مآربها . ومن الامثلة التي توضح هذه الحقيقة اشاعة الفكرة بأنه ينبغي للمرأة أن تنجب كثيرا من الاولاد .

وتقوم هذه السياسة بوجه خاص على ممارسة الاضطهاد والارهاب المادي ضد السكان غير الالبانيين ، وخصوصا النساء منهم ، بهدف اجبارهم على النزوح عن الاقليم وتكوين كوسوفو الخالصة عرقيا . وقد أسفر هذا النشاط عن تردي وضع المرأة غير الالبانية ، التي تعرضت في كثير من الحالات للمضايقات والاعتصاب . واستخدم الارهاب وسيلة لبلوغ الاهداف الانفصالية .

وبهدف الحيلولة دون ازدياد تردي هذه الأحوال والتغلب عليها تدريجيا ، عمد المجتمع والحكومة في جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية الى الاخذ بتدابير تقييدية (مؤقتة) على الصعيد القانوني ، يقصد منها حماية الامن والملكية الشخصية وحقوق الانسان الاساسية وأمن كافة المواطنين . كما تعمل المنظمات الاجتماعية - السياسية على تعبئة الناس لمعارضة القوى الانفصالية في كوسوفو .

٦ - معروف جيدا أن يوغوسلافيا ، بوصفها عضوا في حركة بلدان عدم الانحياز ، تعمل

بدقة وثبات على بناء سياستها الخارجية وتعاونها مع المجتمع الدولي على مبادئ عدم الانحياز . وهذا ينعكس في أنشطتها على الصعيد الدولي ، في ميدان تهيئة الأوضاع العامة من أجل تحسين مركز المرأة . كما ان الجهود التي تبذل لتحقيق هذه الغاية هي أيضا عنصر من عناصر سياسة التعاون مع البلدان المجاورة ، والمنطقة والمجتمع الدولي ، وخاصة من خلال منظومة الأمم المتحدة .

وفيما يخص المرأة من أنشطة الحركة ، قامت يوغوسلافيا بدور ناشط في اطلاق ودراسة وتوجيه الأعمال المشتركة التي قامت بها الحركة . وهذا ما جرى أيضا في المؤتمر السابع لرؤساء دول أو حكومات بلدان عدم الانحياز في هراري عام ١٩٨٦ ، الذي أولى الاهتمام اللازم لمشكلة المرأة ودورها في المجتمع ، وأكد الاستعداد لتنفيذ استراتيجيات نيروبي الطويلة الأجل . كما شاركت وفود يوغوسلافيا في دورات هيئات الأمم المتحدة وفي الجمعية العامة .

وقد أكدت يوغوسلافيا باستمرار وثبات في سياستها العامة الدولية على أن النهوض بمركز المرأة في العلاقات الدولية مرتبط في أساسه بالنضال من أجل السلم والتنمية وبمراعاة استقلال جميع الأمم وسيادتها والمساواة بينها ؛ وترتبط بذلك أيضا أهداف حركة بلدان عدم الانحياز وجهودها الرامية الى اقامة علاقات اقتصادية وسياسية جديدة في المجتمع الدولي ، والتعجيل بالتقدم الاقتصادي والاجتماعي في البلدان النامية ، أي اقامة نظام اقتصادي دولي جديد ، والنضال ضد الاستعمار والاستعمار الجديد والتمييز العنصري والفصل العنصري وضد جميع أشكال العدوان والهيمنة والتدخل في نطاق المجتمع الدولي .

الجزء الأول

(فيما يتعلق بالمواد ١ - ٦)

يوضح التقرير الأولي بشأن انفاذ الاتفاقية تفاصيل الاسس القانونية والاجتماعية - الاقتصادية الواردة في أحكام دستور جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية فيما يتصل بحقوق الجنسين والمساواة بينهما في البلد . وهذه قيم لا تتغير ، وتشكل أحد الاسس التي يقوم عليها النظام الاجتماعي في هذا البلد - الادارة الذاتية الاشتراكية . ويشير التقرير أيضا الى أنه ، حرصا على التقيد بنظام الادارة الذاتية الاشتراكية في البلد ، تقرر هذه الحقوق على التحديد وتبين بتفصيل واسع في دساتير الجمهوريات الاشتراكية والاقاليم التي يطبق فيها الحكم الذاتي الاشتراكي ، وتنظم أيضا بالقوانين التشريعية الكوميونية والبلدية ، وكذلك بقوانين عدد كبير من الاتحادات العمالية والمجتمعات المحلية والمنظمات الاجتماعية وغيرها من الهيئات القائمة على نظام الادارة الذاتية .

وينص الدستور على توفير الحماية الخاصة للمرأة في حالتين : في حالة العمل وفي حالة الأمومة . ولكن بما أن المساواة بين الرجل والمرأة هي مبدأ اجتماعي ودستوري أساسي ، فإنها تخضع لعدد كبير من القوانين والانظمة التي تشمل فعلا جميع مجالات الاتفاقية .

وبالنظر الى التطورات والتغيرات الاجتماعية والنزعات والمشاكل التنموية ، تم تعديل التشريعات والانظمة تعديلا كبيرا منذ عام ١٩٨٣ . ولم يكن الهدف من تلك التغييرات تعزيز حماية المرأة في العمل وفي حالة الأمومة فحسب ، بل تهيئة ظروف اجتماعية أكثر مواتاة لتحقيق المساواة وتحسين مركز المرأة أيضا . ويعد الجزء الأول من مرفق هذا التقرير الانظمة والقوانين النافذة حاليا .

كذلك تجدر الاشارة الى أن الحق في الادارة الذاتية القائمة على الحكم الذاتي ، يؤخذ به أكثر فأكثر في القوانين الخاصة بالادارة الذاتية ، التي تنظم مركز المرأة وحمايتها على نحو تفصيلي وبما يتماشى والظروف المحددة في وسط معين .

ومع ذلك فإن أهم ميزة في الممارسة الاجتماعية المتبعة في السنوات الاخيرة هي الجهود الرامية الى ادخال أكبر عدد ممكن من النساء في عملية صنع قرارات الادارة الذاتية ، والهادفة الى ايجاد الاقنية لتنمية البلد وتسوية المسائل الحيوية التي تمس كافة المواطنين . وقد سجلت بعض النتائج الايجابية فيما يتعلق بزيادة عدد النساء في هيئات الادارة الذاتية والهيئات المفوضة على جميع المستويات ، وخصوصا في المؤسسات والكوميونات ، وكذلك في المناصب الادارية للاتحادات العمالية ، وفيما يتعلق باسترعاء مزيد من الانتباه من جانب الجمهور والاطراف العلمية ووسائط الاعلام الى المشاكل المتعلقة بوضع المرأة الاجتماعي* .

وفي عام ١٩٨٧ ، بلغ مجموع عدد أعضاء مجالس العمال ، في ٣٠ ٠٠٠ مؤسسة ومنظمة يوغوسلافية لديها مثل هذه المجالس ، ٨١٦ ٤٤١ عضوا . وبلغ عدد النساء ممن هذا المجموع أقل من الثلث بقليل (٣٧٥ ١٤٢ عضوا) . أما نسبة النساء من مجموع عدد المدراء ومديري الاعمال البالغ ٧٩٦ ٣٥ شخصا فلم تتجاوز ٦٤ في المائة . وكان عدد المندوبين المنتخبين لمجالس الهيئات الاجتماعية - السياسية (التي تشكل قاعدة الهيكل التمثيلي للمواطنين والشعب العامل) ، ٥٣٩ ٤٤٥ شخصا في عام ١٩٨٦ ، منهم ٢٥ في المائة تقريبا من النساء . وخلال الفترة نفسها بلغت نسبة النساء ١٧ في المائة من أصل ٧٤٣ ٥٠ عضوا في المجالس الكوميونية . ومن أصل ٩١١ عضوا في المجالس الاقليمية والجمهورية كان عدد النساء ٣٩٢ امرأة . ومن أصل ٣٠٨ أعضاء في

* تبلغ نسبة النساء ٥٠ر٥ في المائة من السكان و ٣٩ في المائة ممن مجموع العاملين . وترد في الجداول المرفقة بيانات العمالة موزعة بحسب الجمهوريات والأقاليم .

مجلس جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية كانت نسبة النساء ١٥٦ في المائة . ومن ١٩٨٣ - ١٩٨٥ شغلت المرأة بعضا من أرفع المناصب في البلد - رئيسة الوزراء ، ونائبة رئيس مجلس جمهورية يوغوسلافيا ، ورئيستان لغرفتين من غرف المجلس ، وعمدد من أعضاء الحكومة الوطنية ، ورئيسة مجلس اتحاد نقابات العمال ، ورئيسة مؤتمر رابطة الشباب *.

ويعرض المرفق الثاني من هذا التقرير بعض المؤشرات الخاصة بأنشطة الإدارة الذاتية والانشطة الاجتماعية - السياسية التي تظلع بها المرأة . وهو لا يقدم بيانات منفصلة عن عضوية ونشاط المرأة في المنظمات الاجتماعية - السياسية وفي التحالف الاشتراكي للشعب العامل وفي اتحاد نقابات العمال وفي رابطة الشباب الاشتراكي ورابطة الشيوعيين ، ولكن بما أن عدد النساء فيما بين السكان العاملين والسكان الذين يتلقون التعليم أخذ في الازدياد بالقيم المطلقة والقيم النسبية على حد سواء ، فمن البديهي أن العضوية وقاعدة العمل الاجتماعية في هذه المنظمات أخذتان في الاتساع أيضا ، وكذلك معالجتها للمشاكل المتعلقة بمركز المرأة .

الجزء الثاني

(فيما يتعلق بالمواد ٧ - ٩)

بالنسبة الى تنظيم وممارسة حق المرأة في التصويت وغيره من الحقوق السياسية ، لم يطرأ أي تغيير أو انحراف في الخيارات الأساسية أو التشريعات القانونية التي ورد وصفها في التقرير الأولي . ومع أن عدد النساء في هيئات الإدارة الذاتية وهيئات صنع القرارات الاجتماعية ، وخصوصا في هيئات المجالس المفوضة ، أخذ في التماحد تدريجيا ، فهو غير كاف بوجه عام ولا يزال منخفضا . وذلك لا يتماشى مع المشاركة والمساهمة الفعليتين من جانب المرأة في حياة البلد الاجتماعية والاقتصادية ، ولا مع النشاط الذي تظلع به في مجتمعات وتنظيمات الإدارة الذاتية القاعدية . بيد أن سبب ذلك لا يكمن غالبا في موقف تمييزي تجاه المرأة بمفتها مواطنة ومنتجة وفاعلة في الإدارة الذاتية ، وإنما على الأرجح في أوضاع العمل والمعيشة بما تتسم به من الضيق والرداءة ، والواجبات المنوطة بها في الأسرة والمنزل ، مما يحول دون قيام المرأة بدور أكثر فاعلية في الإدارة الذاتية والحياة الاجتماعية - السياسية .

* وتتزايد نسبة النساء في الهيئات التنفيذية في الجمهوريات ، ورئاسة الكوميونات ، والمجالس التنفيذية في الكوميونات ، ومناصب القضاء ، الخ . وفي الفترة قيد الاستعراض لا يزال عدد النساء غير كاف في مناصب التمثيل الدبلوماسي والقنصلي ولدى الهيئات الدولية ، كما سبقت الإشارة إليه في التقرير الأولي .

وان المنظمات والأجهزة الاجتماعية - السياسية في المجتمعات المحلية علسى جميع المستويات تمر على تنفيذ مبدأ المساواة والتمثيل الكامل للمرأة في جميع الأجهزة الاجتماعية والسياسية والأجهزة المعنية بالادارة الذاتية بما في ذلك الأجهزة التنفيذية والادارية . بيد أن هناك ، من حيث الممارسة ، انحرافات واضحة بوجه خاص في بعض القطاعات مثل الهيئات التنفيذية - الادارية والهيئات الادارية في مجال الاقتصاد ومجال العلوم ، وما الى ذلك .

وتبين الابحاث أن هذه الانحرافات ناجمة من عدة عوامل هامة كالتالي : عدم تطور نظام الخدمات اللازمة للأسرة ورعاية الطفل ، مما يسيء بوجه خاص الى مركز المرأة ويحد من الفرص المتاحة لها في مجال العمل الذي تتحكم فيه المشاكل المعيشية الى حد بعيد ، ونمط المؤهلات والمستوى التعليمي اللذين ما زالوا غير مؤاتيين بالنسبة الى المرأة على الرغم من الانجازات الايجابية في مضمار التعليم ، وأخيرا استمرار تأثير وجهات النظر التقليدية المتعلقة بمركز المرأة ودورها في المجتمع . وتبعاً لوجهات النظر هذه ، ليست الحياة العامة المجال الرئيسي الذي ينبغي للمرأة أن تعبر عن ذاتها فيه . وفي هذا الصدد ، تدل الابحاث أن هذه القيم كثيراً ما تنعكس لدى المرأة أيضاً بطريقة محددة ، أي في الاعتقاد بأنها لا تتمتع بقدر كاف من الخبرة أو المقدرة أو المؤهلات لكي تتولى المهام الوظيفية العامة والاجتماعية .

لذلك فإنه من البديهي أن المسلك القويم يتمثل في حل مشكلة تمثيل المرأة ومشاركتها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والعامة للبلد ، وفي التنمية التي تشرك المرأة باعتبارها طاقة انتاجية وابتكارية أساسية توفر الظروف المادية والاجتماعية من أجل التعبير الكامل عن تلك الطاقة ، بما فيها تنشيط المرأة في المجالين المهني والسياسي ومجال الادارة الذاتية . وقد تكفلت السلطات المختصة في البلد على نحو واف بهذا الالتزام .

الجزء الثالث

(فيما يتعلق بالبند (أ) و (ب) و (ج) من المادة ١٠)

بخصوص هذه المادة من الاتفاقية ، أشار التقرير الأولي الى المادة ١٦٥ من دستور عام ١٩٧٤ لجمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية ، التي تنص على التعليم الالزامي لمدة ثماني سنوات ، وتنادي بمساواة الجميع في الحصول على التعليم بمرف النظر عن الجنس . كما ان الحق في التعليم الذي تنص عليه دساتير كل الجمهوريات الاشتراكية والاقاليم الاشتراكية المتمتعة بالاستقلال الداخلي هو الاساس لكل الانشطة التشريعية وغيرها في مجال التعليم .

ولم يؤكد التقرير الاولي تأكيدا خاصا على إنه تم اصلاح نظام التعليم قبل عام ١٩٨٠ . واستهدف ذلك الاصلاح ، في جملة أمور ، تغيير النظام التعليمي التقليدي الذي كان ينقسم الى مدارس لتقديم المعرفة العامة والنظرية ومدارس موجهة وجهة تقنية ومهنية ، بالاضافة الى التخلي عن التقسيم التقليدي للمهن الى مهن للرجال وأخرى للنساء ، وذلك باشتراك الفتيات في الوظائف والمهن التقنية . وقد نتج عن ذلك حصول تغيرات في البنية التعليمية للشباب الذي يبحث عن عمل . وقد أفادت بعض البحوث الاستقصائية الجزئية عن التجارب المكتسبة من هذا الاملاح أن الهدف الثاني لم يتحقق بالكامل حسبما كان مرجوا .

غير أنه طرأت بعد ذلك تغيرات على نظام التعليم تشير الى تحقيق نتائج ايجابية فيما يتعلق بعمالة المرأة ووضعها بوجه عام .

وتدل المؤشرات على حصول انخفاض في الامية . فقد كان معدل الامية ، حسب الاحصاء الاخير للسكان الذي أجري في عام ١٩٨١ ، يبلغ ٩٥ في المائة من السكان البالغين أكثر من ١٠ أعوام (بالمقارنة مع ١٥٠ في المائة في عام ١٩٧١) وكان معدل الاميات ١٤٧ في المائة ومعدل الاميين ٤٦ في المائة (بالمقارنة مع ٢٢٢ في المائة و ٧٥ في المائة على التوالي في عام ١٩٧١) . وليست هذه النسب المئوية موزعة توزيعا موحدا على المناطق نظرا لوجود بعض المناطق التي تم فيها القضاء كليا على الامية . وما زالت توجد فوارق كبيرة بين المناطق خاصة عندما يتعلق الامر بالامية لدى النساء . وتفيد البيانات عن الامية لدى النساء بأن معظم الاميات هن من النساء اللائي يبلغن أكثر من ٥٠ عاما ويقطن على الخصوص المناطق المتخلفة . وقد شرع في تقديم برامج خاصة لمحو الامية ، وأفضت تلك البرامج الى نتائج حسنة على العموم .

وتشير البيانات المتوفرة الى أن عدد الفتيات اللائي واطبن على متابعة التعليم الابتدائي المنتظم في السنة الدراسية ١٩٨٥/١٩٨٦ قد ارتفع الى ٤٨٢ في المائة من جيلهن . ونظرا لان هذه البيانات لا تدرج التلاميذ الذين يتلقون تعليما خاصا ، يمكن القول ان التحاق البنات في التعليم الذي يدوم ثمانية أعوام يكاد يكون كليا ، وذلك على الرغم من أنهن لا يكملن كلهن تعليمهن . وتبدو مشكلة الفتيات اللائي يتسربن من التعليم واضحة بشكل خاص في بعض أنحاء البلد . ويجري بطبيعة الحال بذل الجهود لضمان اكمال كل الفتيات تعليمهن الابتدائي حتى تتاح لهن نفس الفرص للحصول على مزيد من التعليم أو على العمل . ويقوم المجتمع ببذل جهود خاصة لكي يضمن مثلا مواظبة كل الاطفال القادمين من المناطق الجبلية على المدرسة (النقل ، ووجبات الاكل ، الخ) . وما زالت توجد حالات من التحيز الشديد ضد الالتحاق بالمدرسة ، ولا سيما فيما يتعلق بالفتيات . وفي هذه الحالات يجري الضغط على الاباء والمجتمعات لمنع تسرب الفتيات من صفوف العليا في التعليم الابتدائي ، وذلك بتغيير المواقف والعادات .

كما تشهد النسبة المئوية للفتيات ارتفاعا في التعليم الثانوي . ففي السنة الدراسية ١٩٨٧/١٩٨٦ كان معدل الفتيات اللائي التحقن بالمدارس الثانوية العادية ٤٧ر٥ في المائة من جيلهن (بالمقارنة مع حوالي ٤٦ر٩ في المائة في السنة الدراسية ١٩٨٢/١٩٨٣) .

وتكشف البيانات المتوفرة أن نسبة النساء اللائي التحقن بالكليات والمعاهد العليا بلغت في عام ١٩٨٨/١٩٨٧ ٤٢ في المائة من مجموع عدد الطلبة ، وأنها بلغت في مدارس التعليم ما بعد الثانوي التي تدوم فيها الدراسة عامين ٥١ في المائة . ويلاحظ أن الفوارق بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالتعليم أسرع انخفاضا في التعليم الثانوي والعالي وأبطأ في التعليم الأعلى . والسبب في ذلك أن التوجيه المهني للشباب لم يحظ بعد بالاهتمام الكافي في كل الأماكن ، وأن توجيه الفتيات إلى "المهن النسائية" لم يتم تجاوزه بعد . وتستلزم هذه المهن في العادة فترات تعليم أقصر .

ويغني إشراك المرأة في أعلى مستويات التعليم بطبيعة الحال إلى ارتفاع عدد الحاصلين على درجات التخصم والماجستير والدكتوراه في العلوم . ففي عام ١٩٨٧ حصل على درجة الماجستير في العلوم ١٧٥٠ شخصا منهم ٥٢٣ من النساء ، وحصل على درجة الدكتوراه في العلوم ٩٩٨ شخصا منهم ٢٧١ من النساء . وتعتبر هذه النسبة سلبية غير أنه يمكن ملاحظة اتجاه ايجابي طويل الأمد في هذا المسار .

(فيما يتعلق بالبند (د) من المادة ١٠)

يمكن طبعا تشجيع التعليم إلى حد بعيد عن طريق نظام المنح والقروض الدراسية المقدمة للتلاميذ والطلبة . وتكشف البيانات المتوفرة أن نسبة النساء بلغت في عام ١٩٨٥ ، ٤٣ر٦ في المائة من مجموع ١٣٢ ٠٠٠ من حائزي المنح والقروض الدراسية (بالمقارنة مع ٤٢ في المائة في عام ١٩٨٣) . كذلك تجدر الإشارة إلى أن نسبة النساء تبلغ ٥٥ر٦ في المائة من مجموع المستفيدين من المنح الدراسية المقدمة من صندوق تيتو (للمواهب الخاصة) (كانت هذه النسبة في عام ١٩٨٣ تبلغ ٥١ر٥ في المائة) . وتتمثل المعايير الخاصة بتقديم المنح والقروض الدراسية ، بالإضافة إلى الحالة المادية للشباب والحاجة المحددة إلى مؤهلات معينة ، بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية لمختلف المناطق . والمساواة مكفولة بصرف النظر عن الجنس فيما يتعلق بتقديم المنح والقروض الدراسية . وعلى الرغم من أن البيانات المتعلقة بالمنح والقروض الدراسية المقدمة للفتيات ايجابية نسبيا ، فإن بنيتها المتعلقة بالمنح والقروض الدراسية حسب أنشطة مقدمي هذه المنح والقروض تظهر أن السياسة العامة للمنح الدراسية لا تسفر إلا جزئيا عن التعجيل بتعليم النساء وتوجيهه بحيث يؤدي إلى إلغاء تقسيم المهن إلى مهن للرجال وأخرى للنساء .

(فيما يتعلق بالبند (هـ) من المادة ١٠)

يزداد التركيز على تعليم الكبار كجزء لا يتجزأ من نظام التعليم الدائم . ويعتبر التعليم الابتدائي فضلا عن التعليم في المستويات العليا شرطا مسبقا للتوظيف وأنشطة الادارة الذاتية وزيادة التقدم المهني للجميع ، بما فيهم المرأة . وبالإضافة الى وثائق أخرى ، فان قرار عام ١٩٧٨ الصادر عن مجلس جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية بشأن التوجيهات الرئيسية للعمل الاجتماعي من أجل النهوض الاجتماعي والاقتصادي بمركز المرأة ودورها في مجتمعنا الاشتراكي القائم على الادارة الذاتية يؤكد كذلك على الاهمية الكبرى للتعليم المقدم الى المرأة .

وتشير البيانات المتوفرة الى أن نسبة النساء من بين مجموع السكان الكبار الذين شملهم التعليم الابتدائي في السنة الدراسية ١٩٨٥ - ١٩٨٦ بلغت ٤١٫٨ في المائة ، وأن النسبة المئوية للنساء في المدارس الثانوية بلغت ٣٠ في المائة .

وقد تم في التقرير الاولي التأكيد على ضخامة وأهمية حملات تعليم القراءة والكتابة للكبار ، وما زالت الاتجاهات الرئيسية والتقديرية الواردة في ذلك التقرير ذات صلة .

وفي مجال تعليم الكبار ، يولى اهتمام خاص لتعليم العامل . فتعليم العامل يمثل ، بموجب قوانين العمل ، حقا بل وواجبا للعمال ذاتهم ، ومؤسساتهم ، ورابطاتهم والمجتمع بأسره . ولا توجد بيانات دقيقة عن جميع أشكال وأنواع ونماذج التعليم المقدم للعمال من الرجال والنساء . وفي العادة ، توجد المساواة الرسمية في هذا المجال أيضا . وبالإضافة الى ذلك ، تجد المرأة نفسها ، من خلال نظام التدريب في أوقات وأماكن العمل ، في وضع يمكنها من اكتساب مؤهلات عالية أو إعادة التدريب ، أي أن تلتحق بالتعليم العام أو التعليم الاجتماعي الاقتصادي في المدارس العادية ، أو في مراكز تعليم العمال في المؤسسات ، أو مراكز تعليم الكبار وغيرها من مؤسسات تعليم الكبار . ومن المؤسف أن عدد النساء ما زال يزيد على عدد الرجال في أنواع التعليم الاجتماعي والعام الاقصر أمدا ، ويقل عن عدد الرجال في التدريب المهني والمتقدم الذي له أكبر الاثر في ترقية العمال وتحركهم المهني .

ومن نتائج الازمة الاقتصادية الراهنة تزايد الغائض عن الحاجة من عمال ومؤسسات بسبب الصعوبات الاقتصادية والتغيرات التكنولوجية . ويوجد عدد كبير من النساء بين هؤلاء العمال . ولا بد من توفير أعمال جديدة لهؤلاء العمال ، وهذا يستلزم تدريبا اضافيا أو إعادة التدريب . وتفيد المعلومات الصادرة عن سلطات التوظيف أن النساء بالتحديد يتعرضن الى أكبر الصعوبات في نظام التعليم الرامى الى إعادة التوظيف ، وذلك بسبب مؤهلاتهن التي لا تزال منخفضة أو تدريبهن الذي لا يزال غير كاف .

ونود الاشارة الى أن يوغوسلافيا صدقت في عام ١٩٨٢ على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٤٠ المتعلقة بالاجازة الدراسية المدفوعة الاجر .

(فيما يتعلق بالبند (و) من المادة ١٠)

بالاضافة الى بعض التوضيحات المقدمة في اطار البنود (١) و (ب) و (ج) من المادة ١٠ ، يجدر التاكيد على أن الفتيات والنساء اللاتي يفادرن المدرسة قبل انهاء تعليمهن يجوز لهن الانضمام على قدم المساواة مع الرجال الى كل برامج التعليم الموجودة ، ولا سيما البرامج المخصصة للكبار كالعمال .

(فيما يتعلق بالبند (ز) من المادة ١٠)

لا تدعو الحاجة الى اضافة أي شيء الى التقرير الاولي .

(فيما يتعلق بالبند (ح) من المادة ١٠)

ترد التوضيحات ذات الصلة بهذا البند في اطار المادة ١٦ .

(فيما يتعلق بالبند (ب) من الفقرة ٢ من المادة ١٠)

أنظر التقرير (فيما يتعلق بالمادة ١٢ وبالبند (هـ) من المادة ١٦) .

(فيما يتعلق بالبند (١) ، من الفقرة ١ ، من المادة ١١)

اعتمدت في الفترة التي يجري استعراضها تعديلات لبعض الانظمة المتعلقة بالحق في العمل . وفي الواقع ، أدخلت تعديلات على دمتور جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية ، وقانون النقابات العمالية ،* واعتمد في عام ١٩٨٥ ميثاق اجتماعي جديد يتعلق بمبادئ السياسة المشتركة في مجال العمل وتنفيذها في جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية . ويهدف هذا الميثاق الاجتماعي الى وضع سياسة للعمل تضع حدا لارتفاع البطالة ، واتخاذ العديد من التدابير في اطار سياسة التوظيف المشتركة التي ترمي الى تحقيق العمالة الانتاجية الكاملة في جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية . ومن هذه التدابير ضرورة توفير الظروف اللازمة لزيادة توظيف الفنيين وتأمين الظروف لاعادة تدريب الخبراء العاطلين عن العمل ، وعلى الخصوص للتعجيل في تشغيل النساء والموظفين الفنيين الشباب .

* أنظر المرفق الأول .

(فيما يتعلق بالبند (ب) من الفقرة ١ من المادة (١١))

بخصوص المساواة في فرص العمل ، بما في ذلك تطبيق نفس المعايير للحصول على العمل ، نود التأكيد على أن التغييرات الحاصلة ، أي التعديلات التي أجريت على الدستور وقانون النقابات العمالية والميثاق الاجتماعي المتعلق بسياسة العمل ، تهدف ، في جملة أمور ، الى توفير ظروف جديدة أكثر مواتاة لتحقيق المساواة فيما يتعلق بالعمل .

فقد كان المقصود من التعديلات التي أجريت على قانون النقابات العمالية ترقية هيكل العمل (حسب الجنس والتعليم) واطاحة فرص جديدة لتشغيل الموظفين الشبان من النساء والرجال . وبمقتضى هذه المعايير الجديدة المعتمدة ، فإن الشرط الوحيد المطلوب لاشغال وظيفة معينة هو حيازة أعلى المؤهلات . فعندما يتقدم مترشحان للحصول على نفس العمل ، ويكون أحدهما حاملا درجة تعليمية أدنى من الدرجة التي يحملها الآخر فإنه يجري اختيار هذا الأخير . وبمقتضى تعديل آخر على نفس القانون ، تلزم مؤسسة العمل بتشغيل عدد معين من المتدربين . وإذا لم تمتثل لهذا الحكم ، فهي تلزم بدفع مبلغ معين الى بعض الصناديق التي تستعمل عندئذ لانشاء وظائف جديدة .

وفيما يتعلق بالمساواة في فرص العمل ، تجدر الإشارة الى الانظمة المعمول بها في بعض الجمهوريات التي يوجد فيها عدد كبير من العاطلين عن العمل . وتقضي هذه الانظمة بالالتزام بقوائم الاولوية التي ينبغي لمؤسسات العمل أن تعدها قبل انتقاء المترشحين على أساس المنافسة العامة . أما المعايير المتبعة لاعداد هذه القوائم فهي التالي : مدى النجاح الذي أحرزه طالب العمل في تعليمه المدرسي ، ووضعه العائلي ، وحالة أسرته من الوجهة المحية وعدد الاشخاص الذين يعيلهم ، وسنّه ، الخ .

غير أنه تجدر الإشارة الى أن هذه الانظمة المتعلقة بقوائم الاولوية قد تطرأ عليها تغييرات تتوافق مع شروط الاقتصاد السوقي ، بحيث لا تنطبق الاولوية الا على أقدر المترشحين اذا تقدم العديد منهم .

وخلال الفترة المستعرضة ، صدقت جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية في عام ١٩٨٧ على الاتفاقية رقم ١٥٦ المتعلقة بالمساواة في الفرص وفي المعاملة بين العاملين والعاملات الذين لهم مسؤوليات أسرية ، وذلك تأكيدا للحلول القانونية المعمول بها في بلدنا .

وهناك اتجاه تصاعدي ثابت يتجلى من البيانات المتعلقة بالمعاملة الشاملة وعمالة النساء منذ صدور التقرير الأخير . ففي نهاية عام ١٩٨٧ ، بلغ نصيب المرأة

٣٩ في المائة من مجموع العاملين البالغ عددهم ٦٧٠٣٠٠٠ (بالمقارنة مع ٣٧ في المائة في عام ١٩٨٣) . وقد حصل ٣٤ في المائة منهم على عمل في قطاع الاقتصاد و ٦١ في المائة على عمل في الأنشطة غير الاقتصادية . وبالإضافة الى ذلك ، يشغل القطاع الخاص حوالي ١٦٠٠٠٠ من الناس ، منهم ٣٧ في المائة من النساء .

والى جانب هذا الارتفاع في العمالة ، ارتفعت البطالة أيضا . ففي موفى عام ١٩٨٧ ، بلغ عدد عاطلين عن العمل ١٠٨١٠٠٠ ، منهم ٥٥ في المائة من النساء .

وبطبيعة الحال ، يختلف معدل العمالة والبطالة اختلافا كبيرا باختلاف الجمهوريات والاقاليم ، حسب تقدم المنطقة أو تخلفها .

وفي حين تشكل النساء ٥٠٫٥ في المائة من مجموع السكان ، فان نسبتهم لا تزيد على ٣٩ في المائة تقريبا من عدد العاملين ، بل ان نسبتهم من مجموع طالبي العمل تبلغ حوالي ٥٥ في المائة ، مما يدل على أن النسب الطبيعية لم تتحقق بعد في هذه العلاقات على الرغم من أنها شهدت بوجه عام تحسنا هاما .

فيما يتعلق بالبنود (ج) و (د) و (هـ) و (و) من الفقرة ١ من المادة (١١)

استكمالا للمعلومات المقدمة في التقرير الاولي ندرج فيما يلي بعض الوقائع ذات الصلة بالامن الوظيفي .

ان الحالة الاقتصادية الخطيرة وتدهور احوال العمل واعتماد الاقتصاد السوقي ، وبالتالي افلاس مؤسسات العمل والطلب للعمل المنتج والبطالة ، كانت كلها عوامل أدت الى اعتماد معايير أشد صرامة في مجال الامن الوظيفي . ويعني ذلك أن قوانين العمل وتعديلات الدستور تتضمن بعض التغييرات المتعلقة بانهاء علاقة العمل . وهي تغييرات لها بطبيعة الحال تأثير على النظام الراهن للامن الوظيفي .

وقد أبقى على النظام الذي تنتهي بمقتضاه علاقة العمال بالنقابات رغما عنهم في الحاليتين التاليتين : انتهاك قواعد العمل واقفال مؤسسة العمل . وتجدر الاشارة الى أن الامن الوظيفي مكفول لكل العاملين بصرف النظر عن جنسهم ، وذلك بموجب القوانين المعمول بها . وهذا ما يفسر عدم النص على حكم صريح بشأن الامن الوظيفي للنساء ، أي الحوامل وأمّهات الأطفال . وقد صدقت يوغوسلافيا على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٣ المتعلقة بحماية الامومة والتي تحظر انهاء علاقة عمل المرأة بسبب عملها غير المرضي ، مثل مخالفة قواعد العمل أثناء اجازة الامومة .

ويصف التقرير الاولي حماية كل العاملين ، بصرف النظر عن جنسهم ، التي تنص عليها قوانين العمل السارية المفعول على العمال الغائضين عن الحاجة في مؤسسة

عمل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية . ونود أن نلفت الانتباه الى تغيير طرأ على البند ١٣ من التعديل العاشر لدمتور جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية . فلا يجوز ، بموجب هذا التعديل الدستوري ، انهاء علاقة العمل اذا أصبح العامل فائضا عن الحاجة في المؤسسة التي يعمل فيها بسبب تحسينات تكنولوجية أو إنتاجية أخرى ، الى أن يضمن لهذا العامل عمل آخر يناسب مؤهلاته ، أو يكفل له ممارسة حقه في العمل بطريقة أخرى (كالقيام بنشاط خاص يتطلب عملا شخصيا) أو تكفل له حقوقه التي ينص عليها القانون فيما يتعلق بالعمل (تعويض الدخل الفردي ، والتقاعد المبكر ، واستحقاقات البطالة الخ ..) .

والجدير في الاحكام الدستورية هو أن توفير الامن المادي لا يجوز أن يقتصر على حماية استمرار العمل بل يجب أن يتوفر أيضا على أساس بعض الحقوق المتعلقة بالضمان الاجتماعي .

ومن المتوقع بالنسبة للمستقبل ، وفي حالات وجود فائض من العمال ، زيادة مجالات التدريب أو إعادة التدريب على القيام بأعمال أخرى .

وفيما يتعلق بانتهاء علاقة عمل ، تجدر الإشارة الى أن كل الجمهوريات أصرت في الأعوام الأخيرة على النص في قوانينها على أن المرأة تستطيع انهاء علاقة عملها عندما تصبح مؤهلة لمعاش الشيخوخة على قدم المساواة مع الرجل . ويعني ذلك أن المرأة التي تعمل في جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية تصبح مؤهلة للحصول على معاش الشيخوخة الكامل قبل الرجل بخمسة أعوام ، أي بعد ٢٥ عاما من الخدمة ، وليس ٤٠ عاما كما في حالة الرجل ، وذلك نظرا لوظيفتها التناسلية . ووفقا للقانون المعدل ، تستطيع المرأة في كل الجمهوريات في الوقت الحاضر أن تعمل أكثر من ٢٥ عاما في الخدمة ، وحتى ٤٠ عاما اذا رغبت في ذلك . غير أنه ، نظرا للوضع الاجتماعي الاقتصادي العصيب الذي انعكس على حالة العاطلين عن العمل ، توجد مبادرات للتخفيض من مدة خدمة العاملين . كما أن الوضع فيما يتعلق بالعمالة (مشكلة البطالة الخفية) يثير الحاجة الى التحركات العمالية وأكثر الأعمال إنتاجية واستعمال القدرات بأكثر الوسائل فعالية . وتوفر الاحكام الجديدة بشأن علاقات العمل في قانون النقابات العمالية وقوانين الجمهوريات و/أو الاقاليم ، امكانيات أخرى للعمل بعض الوقت . ويمكن اللجوء الى هذا الاجراء اذا تطلبت ذلك طبيعة العمل أو تطلبه تنظيم العمل أو ظروف استثنائية (الصرب ، والبوسنة والهرسك ، ومنتنيفرو) .

وفي احدى الجمهوريات (جمهورية سلوفينيا) ، يمكن اللجوء الى هذا الاجراء لأغراض تتعلق بالتوظيف ، في حين يمكن تطبيقه في جمهورية أخرى (مقدونيا) اذا كان يتيح تشغيل شخصين اثنين في وظيفة واحدة (تقاسم العمل) ، واذا كان الشخصان يحتاجان الى ترتيب كهذا لأسباب شخصية أو أسباب أخرى (كرعاية الاولاد) .

وليس هذا الشكل من العمل مخصصا للنساء فقط ، فهو ينطبق أيضا على الرجال . وهناك شرط قانوني خاص ، هو أن يوافق العمال على ذلك وأن تكون لدى المؤسسة معايير للدخل الشخصي . وتجدر الإشارة الى أن قانون النقابات العمالية يقضي بأن يتمتع العامل الذي يعمل نصف ساعات الدوام على الأقل بكل الحقوق والالتزامات التي يتمتع بها العامل طول الوقت ، أو أن يمارس تلك الحقوق والواجبات بنسبة تتوقف على عدد ساعات العمل ومساهمته في العمل ونتائج العمل .

وعلى الرغم من اعتماد هذا الشكل من العمل بعض الوقت ، لا تزال الحالة بدون تغيير يذكر فيما يتعلق بالأمهات أو العمال (الرجال والنساء) الذين يشملون طفلا برعايتهم . فهناك فوارق في مدة العمل وفي معاملة الذين يعملون ساعات أقصر لغرض رعاية الطفل ، وذلك فيما يتعلق بنطاق الحقوق التي يتمتع بها العامل مقابل عمله .

وفي جمهورية البوسنة والهرسك ، بإمكان المرأة العاملة أن تعمل نصف ساعات الدوام الى أن يبلغ ولدها ٥ أعوام من العمر ، اذا رغبت في ذلك . وتعتبر هذه الساعات الأقصر للعمل لساعات عمل كاملة ، الا فيما يتعلق بالحق في تقاضي أجر كامل .

وفي جمهوريات منتينيفرو وكرواتيا والصرب وسلوفينيا واقليميّ كوسوفو وفويغودينا ، بإمكان المرأة العاملة أن تشتغل نصف ساعات الدوام الى أن يبلغ الطفل ثلاثة أعوام من العمر اذا كان الطفل يحتاج في رأي مجلس الاطباء الى رعاية أمه نظرا لصحته العامة . ويعتبر هذا العمل عملا طول الوقت ، وتتقاضى العاملة عنه نصف دخلها الشخصي ولها الحق في تلقي التعويضات المناسبة بموجب نظام الرعاية الصحية .

وفي جمهورية الصرب (بمقتضى القانون) وفي اقليم كوسوفو (بموجب تشريعات الادارة الذاتية) يحق لكل شخص عامل يتبنى طفلا لا يتجاوز الخامسة من عمره ، كما يحق لكل امرأة عاملة يزيد عمرها على ٤٥ عاما ، أن يمارس عملا ، أي أن يقيم علاقة عمل لنصف ساعات الدوام على الأقل .

وفي جمهورية سلوفينيا ، تستطيع المرأة العاملة ، تبعا لاحتياجات ولدها (وليس عمر الولد شرطا) ، أن تبدأ في العمل نصف ساعات الدوام بموجب الشروط المبينة في القوانين العامة للادارة الذاتية ، وذلك بالاضافة الى امكانية العمل نصف ساعات الدوام الى أن يبلغ ولدها الثالثة من عمره ، اذا اقتضت ذلك أسباب طبية . ولكن هذا العمل لا يعتبر عملا طول الوقت ، ولا تمارس الام كل الحقوق (بمما فيها الحقوق المتعلقة بالتأمين على التقاعد) لا بما يتناسب مع ساعات العمل .

وتجدر الإشارة أيضا الى أنه يجوز لاب الطفل أن يمارس كل الحقوق المذكورة أعلاه ، بدلا من الام العاملة ، اذا اتفق الأبوان على ذلك ، وينطبق ذلك في بعض

الجمهوريات على كل الحالات ، في حين لا ينطبق في غيرها (الصرب وكوسوفو ومقدونيا وكرواتيا) الا في حالة وفاة الام أو عندما تهجر ولدها أو تمنع من ممارسة تلك الحقوق لاسباب مبررة .

وتكفل الاحكام الدستورية والقانونية حق المرأة العاملة في الحصول على أجر متكافئ عن العمل المتساوي القيمة ، ولا توجد أية حواجز رسمية تحول دون تطبيق هذا الحق . غير أن الحلول القانونية لا تكفل لوحدها المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالدخل . وتفيد بعض البيانات الاحصائية والبحوث الاقليمية أن معدل دخل الفرد من النساء أدنى بمقدار ١٠ في المائة وحتى ٢٠ في المائة وأكثر من معدل دخل الفرد من الرجال ، أو أن دخل المرأة داخل الاسرة يعادل ٧٠ر٥ في المائة من دخل الرجل . ويمكن تفسير هذا الفرق بوجود هياكل وظيفية مختلفة حسب الجنس ، وبمؤهلات المرأة التي هي أدنى بشكل عام ، وبكون المرأة تعمل في الأنشطة ذات الكشافة العمالية التي يكون فيها الدخل عموماً أدنى من المعدل ، وبأنها تقوم بأعمال أكثر سهولة في متوسط الاحوال ، وبالتالي أقل أجراً ، وبأن استعدادها لقبول المخاطر ذات الملة بالوظيفة تختلف عن استعداد الرجل ، وبأنها تختار على الأرجح وظائف تقل فيها امكانيات الترقية .

ويعتقد بأن الاسباب المشار اليها تعود الى مشاكل عامة تتعلق بممارسة مبدأ "المساواة في الأجر" . وبما أننا نعلم أن الفوارق المذكورة فيما يتعلق بدخل الفرد ناجمة عن تقييم نتائج العمل حسب معايير موضوعية محددة مسبقاً وأنها بذلك تتمشى مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ المتعلقة بتساوي المكافأة بالنسبة للعمال من الرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية ، فمن الضروري النظر في مفهوم "العمل ذي القيمة المتساوية" ومشكلة امكانية مقارنة البيانات التي تبرز على أساسها فوارق احصائية في الدخل . وتوجد في الواقع آراء مفادها أن المسألة ليست مسألة انعدام المساواة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بدخل الفرد ، بل بالأحرى مسألة انعدام المساواة الحقيقية ، وعدم وضع كل الوظائف في متناول المرأة ، وأوضاع شتى الغرور الاقتصادية الناجمة عن الفوارق في الظروف الطبيعية وظروف التنمية وظروف السوق .

(فيما يتعلق بالفقرة ٢ من المادة (١))

كل الحقوق المعددة في تقرير عام ١٩٨٢ لا تزال سارية . وبعد عام ١٩٨٢ ، أنشأت قوانين بعض الوحدات الاتحادية حقوقاً جديدة منها خصوصاً تمديد اجازة الامومة الى سنة ، وازافة تمديد آخر اليها لصالح الاهل الذين عندهم أطفال معوقون . كما أجيذ تخفيض ساعات العمل ، والتغيب عن العمل مع وقف الاستفادة من الحقوق مؤقتاً ، وذلك لرعاية الاطفال . وكان الهدف من توسيع نطاق هذا الحق ، الى جانب رعاية مصلحة الطفل ، مجابهة الاتجاهات غير المؤاتية في معدل الولادات ، أي الانخفاض القوي لمعدل الولادات في بعض أنحاء البلد .

وفي عام ١٩٨٧ صادقت يوغوسلافيا ، بقانون ، على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٦ بشأن اتاحة امكانات متساوية للعاملين ذوي المسؤوليات الاسرية ، ذكورا ونساء . وخلال المشاورات وأعمال التحضير لاعتماد الاتفاقية ، التي أجريت بالاشتراك مع سلطات شؤون العمل في الجمهوريات والمقاطعات ومع مجلس اتحاد نقابات العمال اليوغوسلافية والغرفة الاقتصادية اليوغوسلافية وسائر الهيئات والمنظمات المعنية ، اعتبر أن انظمتنا تؤمن للعمال ذوي الالتزامات الاسرية درجة من الحماية أعلى مما تنص عليه الاتفاقية .

ثم ان الاحكام الدستورية تكفل ، ضمن شروط متساوية ، حماية جميع المواطنين من كل أشكال التمييز ، بما فيها التمييز على أساس الالتزامات الاسرية . وتؤمن أحكام الدستور المتعلقة بهذا الموضوع حماية اجتماعية خاصة للأمهات والأطفال والاسرة .

وبالرغم من الجهود الاجتماعية الجبارة التي تبذل لتأمين ظروف قانونية وفعلية تتحقق فيها مساواة المرأة بالرجل في الممارسة العملية في مجال سياسة الرعاية ، تنجم عن الازمة الاقتصادية الحالية ، آثار ، هي بالطبع ، غير مؤاتية . فسياسة الرعاية ، المتمسكة بالتقييد والتوفير والانتقائية غير الكافية ، ولا سيما في مجالات الصحة والتعليم والرعاية الاجتماعية ورعاية الطفولة ، بدأت الآن تعرض للخطر انجازات المجتمع الرئيسية . وهنا أيضا تنشأ مواقف اقتصادية محدودة الأفق مستمدة من القول بوجود اجراء تغيير في العلاقات بواسطة الموازنة بين الاستهلاك الفردي والاستهلاك الجماعي ، أي برفع تكاليف الانتاج التي تتحملها الاسرة ، وكل هذا يؤثر في وضع المرأة . وهذه الاتجاهات توجد أيضا في النظام الضريبي والسياسة الضريبية ، اللذين لا يفرق بينهما تفريقا كافيا من الوجهة الاجتماعية ، وفي ميدان بناء المساكن ، وتمويل بعض الخدمات العامة المنمطة .

وفي الفقرات التالية تعداد للحقوق الجديدة وشروح أكثر تفصيلا للبرنامج المظطلع به في رعاية الطفولة وتحديد المعايير الاجتماعية التي يفترض فيها أن تمكن الاهل من التوفيق بين التزاماتهم الاسرية والتزاماتهم في مجال العمل والاشتراك في الحياة العامة .

(فيما يتعلق بالفقرة الفرعية (٢) من الفقرة ٢ من المادة (١))

لا يجوز انهاء علاقة العمل خلافا لارادة العامل أو العاملة الا استثناء ، ولاسباب محددة في القانون . ولا يتضمن القانون ، بين أسباب انهاء علاقة العمل ، الحمل أو الحالة الزوجية ، فالطرد من العمل استنادا الى هذين السببين عمل غير مشروع . وللعامل ، في حالات انهاء علاقة الخدمة خلافا للقانون ، مطالبة المؤسسة ، مباشرة أو بواسطة الاجراءات القضائية ، باعادته الى الوظيفة والتعويض عليه عن الضرر اللاحق به . وفي عام ١٩٨٤ ، صادقت يوغوسلافيا ، بقانون ، على اتفاقية منظمة

العمل الدولية رقم ١٥٨ بشأن إنهاء علاقة العمل بمبادرة من رب العمل ، التي تحظر إنهاء هذه العلاقة بسبب الحالة الزوجية أو الالتزامات الأسرية أو الحمل أو اجازة الامومة .

(فيما يتمل بالفقرة الفرعية (ب) من الفقرة ٢ من المادة (١))

تدوم اجازة الامومة المدفوعة الاجر ، وفقا لقوانين الجمهوريات والمقاطعات ذات الاستقلال الذاتي : ١٨٠ يوما في مونتينيغرو وكرواتيا وكوسوفو ، و ٢٧٠ يوما في صربية ومقدونيا ، و ٢٦٥ يوما في بوسنيا - هرتسيفوفينا وسلوفينيا وفويغودينا .

وحيث تقضي قوانين الجمهوريات والمقاطعات باجازة امومة تتدنى عن السنة ، يحق للعاملة أن تعمل نصف العدد التام لساعات العمل ، اذا طلبت ذلك . أما تعويض الدخل الشخصي الذي تنص قوانين الجمهوريات والمقاطعات على دفعه اثناء اجازة الامومة ، فلا يتدنى عن ١٠٠ في المائة من دخل العاملة الشخصي ، مع اعادة تقييم منتظمة تماشي نمو المداخل الشخصية في المؤسسة التي تعمل فيها ، خلال الاشهر الثلاثة الاخيرة (قبل ذلك كانت هذه الفترة هي السنة الاخيرة) . وفي كرواتيا وسلوفينيا وصربية يحق أيضا للعاملات اللواتي لديهن أطفال معوقون أو توائم اجازات امومة أطول . ففي صربية صدر في عام ١٩٨٦ قانون يقضي ، في اطار ضمان التقاعد والعجز ، بحق العاملات اللواتي لديهن أطفال معوقون في تمديد اجازة الامومة اذا استطالت فترة العجز ، حتى السنة الخامسة من عمر الطفل في الحد الاقصى .

وانطلاقا من القول بأن رعاية الطفل هي حق وواجب مشتركين بين الوالدين كليهما ، تعطي القوانين المتملة بعلاقات العمل والد الطفل ، أي الشخص الذي يقوم على رعايته ، بعض الحقوق وأشكال الحماية التي سبقت الإشارة لها .

كما ان للعمال والعاملات الحق في اجازة وفي دخل شخصي عندما لا يتمكنون من العمل بسبب رعايتهم لشخص مريض من أفراد أسرتهن المباشرة ، وذلك وفقا لقوانين الضمان الصحي .

واضافة الى اجازة الامومة ، تنشيء قوانين الجمهوريات والمقاطعات الحق فسي العمل بدوام جزئي الى أن يبلغ الطفل الثالثة أو الخامسة من عمره ، أو في التغيب عن العمل مع وقف الاستفادة ، مؤقتا ، من الحقوق المستندة الى هذا العمل ، الى أن يبلغ الطفل العمر نفسه .

وللعاملة ، اثناء اجازة الامومة ، كل الحقوق التي تترتب لها في مجال الضمان الصحي وضمان التقاعد والعجز ، وغير ذلك من الحقوق الاجتماعية التي تترتب لها عندما تكون ملتحقة بالعمل ، وضمن النطاق نفسه .

وتوخيا لتأمين فرص التوظيف الفعلي للنساء ولتمكينهن من العمل والمشاركة في الحياة العامة ، تنظم أجهزة الخدمة الاجتماعية ، والمجموعات العاملة لممالح الادارة الذاتية ، ومنظمات رابطات القوى العاملة ، ومؤسسات التربية السابقة للمدرسة والتربية المدرسية ، برامج لتقديم التغذية الاجتماعية الى العاملات والاطفال ، والرعاية المنظمة الى الاطفال الذين هم دون سن الالتحاق بالمدرسة والاطفال الملتحقين بالمدرسة ، اثناء غياب اهلهم في العمل ، الخ .

وتنظم التغذية الاجتماعية للعاملات في كل المؤسسات الكبيرة تقريبا ، فتقدم لهن هذه المؤسسات وجبات ساخنة ، مجانا أو بأعمار مدعمة* . أما من يعملن في المؤسسات والمنشآت الصغيرة التي لا سبيل لها الى انشاء مرافق لتحضير الاغذية ، فلا يتلقين الوجبات الساخنة في مكان العمل ، بل يتلقين وجبات باردة أو قسائم للمطاعم . ويغيد اتحاد نقابات العمال اليوغوسلافية ، الذي يسهر بوجه خاص على مكانة العمال في المجتمع ، أن زهاء ٩٥ في المائة من الموظفين من الصناعة وفروع الانتاج يزودون بوجبات ساخنة ، مجانا أو بتكاليف ضئيلة .

ويتناول الاطفال الذين هم دون سن الالتحاق بالمدرسة وملتحقون بروضات الاطفال طعام الفطار والغداء ، ثم وجبة خفيفة ، في الروضات ذاتها ، في حين أن الاطفال الملتحقين بالمدرسة يتناولون فيها وجبة خفيفة ، كما أنهم ، في عدد متزايد من المدارس الابتدائية الواقعة في المدن يتناولون فيها طعام الغداء أيضا . وأهم المشاكل هي ، في الوقت الحاضر ، تلك التي يطرحها تقديم الغذاء لتلامذة الثانويات وطلاب مؤسسات التعليم العالي ، إذ أن امكانات تنظيم الوجبات لا توجد في كل مكان . وتدعم تغذية الطلاب من أموال الخدمة الاجتماعية .

وتؤمن رعاية الاطفال الذين هم دون سن الالتحاق بالمدرسة ، اثناء غياب اهلهم في العمل ، بواسطة روضات الاطفال التي تنشئها وتشرف عليها أجهزة الخدمة الاجتماعية ، وتبذل الرعاية والانشطة التربوية وفقا لبرامج خاصة مكيفة مع سن الاطفال . وبالرغم من أن هذه المؤسسات نمت بقوة في الاعوام الاخيرة وطراً توسع كبير على الشبكة التي تتكون منها ، لا يزال الوضع الاجمالي غير مرض ، ولا سيما في الاوساط التي ترتفع فيها نسبة الموظفين ، حيث يتجاوز الطلب ، من بعيد ، طاقات العرض الموجودة الآن . وفوق ذلك ، ينجم عن الظروف الاقتصادية الحالية وعن ارتفاع أسعار الاغذية وسائر التكاليف ، أن أجهزة رعاية الطفولة ليس بمقدورها أن تعوض عن التزايد السريع في كلفة ايواء الاطفال ، ويؤدي ذلك الى ارتفاع تكاليف الخدمات وتزايد تكاليف مشاركة الاهل . وتكون نتيجة الزيادة الحاملة في تكاليف مشاركة الاهل أن العاملات المنخفضات الدخل يسحبن أطفالهن من المؤسسات . ومن جهة أخرى

* من الدخل الاجمالي الذي يتحمل في البلد نسبة ٤ في المائة تخصص لهذه

الأغراض .

تضطر المؤسسات الى قبول اطفال الاهالي القادرين على دفع كلفة الخدمات ، فيفيسر ذلك في البنية الاجتماعية للاطفال . وفي بعض الاماكن يؤدي قصور استخدام القسدرات الى ارتفاع تكاليف التشغيل ، فيؤثر ذلك في نوعية الخدمات المقدمة ، وفي وضع الموظفين العاملين . وبهذه الطريقة تكاد المؤسسات المرتفعة الكلفة تصبح مستحيلة المنال على الاسر المنخفضة الدخل . ولهذا السبب تزود الاسر المشار اليها بأشكال مختلفة من المساعدات النقدية ، ويقبل اطفالهم مجانا وتقدم اليهم وجبات مجانية في المدارس .

ومن أمل مجموع الاطفال المتراوحة أعمارهم بين سنة وسبع سنوات ، ضمت دور الحضانة روضات الاطفال ، في عام ١٩٨١ ، النسب التالية : في جمهورية سلوفينيا الاشتراكية ٤٠٦ في المائة ؛ في جمهورية كرواتيا الاشتراكية ٢٦٢ في المائة ؛ في جمهورية صربية الاشتراكية ٢٥ في المائة ؛ في جمهورية مقدونيا الاشتراكية ١٧٤ في المائة ؛ في جمهورية مونتينيغرو الاشتراكية ١٥٦ في المائة ؛ في جمهورية بوسنيا - هرتسيفوفينا الاشتراكية ٥ في المائة ؛ في مقاطعة فويغودينا ذات الحكم الذاتي ٢٠٩ في المائة ؛ في مقاطعة كوسوفو ذات الحكم الذاتي ٤ في المائة . وفي عام ١٩٨٦ ، ضمت النسب التالية : في جمهورية سلوفينيا الاشتراكية ٤٩١ في المائة ، أي زهاء ٥٩٢ ٧٦ طفلا ؛ في جمهورية صربيا الاشتراكية زهاء ٢٧ - ٣٠ في المائة ، أي ١٤٠ ٠٠٠ طفل ؛ في جمهورية بوسينا - هرتسيفوفينا الاشتراكية ٦٧١ في المائة ؛ في جمهورية كرواتيا الاشتراكية ٥١ في المائة ؛ في جمهورية مقدونيا الاشتراكية ٢٦٨ في المائة ، في جمهورية مونتينيغرو الاشتراكية ٨٧١ في المائة ؛ في مقاطعة فويغودينا ذات الحكم الذاتي ٢٥ في المائة ، أي ٤٩ ٨٠٤ أطفال . وقد ارتفع العدد الاجمالي في هذه المؤسسات من ٩٢ ٠٠٠ في عام ١٩٧٠ الى ٤٠١ ٠٠٠ في عام ١٩٨٥ ، أي الى أكثر من أربعة أمثاله . وازدادت الموارد المخممة لها من ٢٢ ٠٠٠ مليون دينار في عام ١٩٨١ الى ١٠٢ ٤٠٠ مليون دينار في عام ١٩٨٥ .

وواضح من هذه البيانات أن عدد الاطفال المشمولين بالرعاية المباشرة يختلف كثيرا بين منطقة وأخرى ، ويتدنى كثيرا عما يحتاجه الاهالي الموظفون . كما أن الال المعاشين في المناطق الجديدة التي يظلم فيها بمشاريع التنمية يواجهون مشاكل خاصة ازدادت تعقدا ، في الفترة الاخيرة ، بتدابير تقييد الاستثمارات غير المنتجة ، التي نجم عنها تباطؤ، بناء المرافق الجديدة .

وللرعاية المباشرة للطفولة أشكال أخرى ، منها تمديد فترة الرعاية النهارية في المدارس ، وتوفير الرعاية النهارية التامة في المدارس الابتدائية ، واعادة تأهيل الاطفال وتأمين تجديد النشاط لهم ، وانشاء المطابخ في المدارس ، وغيرها ، وقد أخذت تتضاءل ببطء ، ولا سيما في السنوات الاخيرة ، لاسباب أهمها ارتفاع المبالغ التي تكبدها الال . ويلفت الانتباه خصوصا ، في هذا الصدد ، الى فويغودينا .

ويكسر اهتمام خاص لتربية وحماية الاطفال الذين لم يبلغوا سنّ الالتحاق بالمدرسة وهم ممايون بعجز عقلي أو جسدي خطير ، وكذلك لاعادة تأهيلهم ولتوفير التدريب المهني لهم .

واضافة الى تزويد الاطفال بالتغذية والرعاية المنتظمتين تنظيما اجتماعيا ، تقدم الى الاهل تسهيلات العمل من أجل الأسرة ورعايتها بواسطة تنظيم النقل من العمل واليه ، وتنظيم الرعاية المحية الاولى لهم في مؤسسات العمل الكبيرة والمدارس وروضات الاطفال ، وكل هذا يتيح لهم مزيدا من الوقت يقضونه مع الأسرة .

(فيما يتعلق بالفقرة الفرعية (د) من الفقرة ٢ من المادة (١))

في الجمهوريات والمقاطعات قوانين بشأن علاقات العمل والسلامة في العمل تنشئ حقوقا وتدابير تستهدف حماية كل العاملات ، وحقوقا وتدابير خاصة تستهدف حمايتهن أثناء الحمل ، والارضاع ، الى أن يبلغ أطفالهن الخامسة من العمر . وتشمل الحماية العامة لكل العاملات حظر العمل في وظائف تلزمهن بالاشغال الوضيعة ، وبالعمل تحت سطح الارض أو تحت الماء ، وغير ذلك من الوظائف التي يمكن أن تضر بصحة المرأة وحياتها أو أن تزيد من المخاطر التي تتعرض لها ، وذلك بالنظر لما للمرأة من خصائص نفسية - جسدية .

والحماية الخاصة المؤمنة للمرأة أثناء الحمل منظمة ، في كرواتيا ، بقانون علاقات العمل الذي يعدد الوظائف وسائر المهام التي لا يجوز الاضطلاع بها أثناء الحمل ، ويعطي المرأة الحامل التي تلحق بوظيفة غير وظيفتها الحق في الدخل الفردي الأنسب لها . وفي مونتينيغرو وفويغودينا ، يحظر القانون تكليف المرأة ، عندما تكون حاملا أو يكون عندها طفل دون الثانية من عمره ، بوظيفة تقع في مكان سكن آخر .

وعملا بأحكام ترد في كل القوانين ، تلتزم منظمات العمل ، تحديدا ، أن تعدد في نظمها الخاصة بالادارة الذاتية الوظائف التي لا يجوز تكليف النساء الحوامل بها .

فكل قوانين الجمهوريات والمقاطعات تحظر تماما تكليف النساء الحوامل ، بلا استثناء ، بالعمل الليلي أو بالعمل الاضافي .

وتحظر القوانين الاتحادية وقوانين الجمهوريات تكليف النساء الحوامل بالعمل على مصادر الاشعاع المؤين .

(فيما يتعلق بالفقرة ٣ من المادة ١١)

تدور الآن ، فيما يتم بالتشريعات الحماية الخاصة بالعمالات ، مناقشات تتعلق بمدى الضرر الذي يمكن أن تلحقه هذه التشريعات بتساوي فرص التوظيف والترقي الوظيفي .

وانطلاقاً من كون أنظمة البلد تؤمن الحماية لكل من يعملون ليلاً ، والتشدد في حماية العمالات وهن في ظروف الحمل والتوليد والأمومة ، ومن أنه قد أوجدت ، على الصعيد الدولي وفي العديد من البلدان ، الظروف اللازمة لمعالجة مسألة العمل الليلي للنساء بطريقة أحدث ، ستقوم يوغوسلافيا بما يلزم لاعادة النظر في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٩ بشأن العمل الليلي للنساء المستخدمة في المناعة (الصيغة المنقحة) ، أو لاعتماد مكي جديد في اطار هذه المنظمة . ويوغوسلافيا تؤيد تنظيم حماية المرأة ، على نحو أساسي ، بنفس الطريقة واستناداً الى نفس المبادئ التي تؤمن بها حماية الرجل ، مع مراعاة حماية الوظيفة التناسلية عند المرأة . أما مسألة فرض القيود على عمل النساء ليلاً فستعالج بمزيد من التعمق ، استناداً الى اعلانات منظمة العمل الدولية بشأن تساوي الفرص ومعاملة المرأة ، والسو الوثائق ذات الصلة الصادرة عن مؤتمرات بلدان عدم الانحياز والبلدان النامية وعن المؤتمر العالمي الخاص بعقد الأمم المتحدة للمرأة ، الذي عقد في نيروبي . والهدف من كل ذلك هو منع تحول هذا الشكل من حماية المرأة الى عامل يقيد حقها في العمل .

(فيما يتعلق بالفقرة ٣ من المادة ١٢)

يضمن دستور جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية ودماتير الجمهوريات والمقاطعات الرعاية المحية لكل المواطنين - في اطار النظام الوطني للرعاية الصحية . وكل الخدمات الصحية مجانية ، ولا يساهم المواطنون الا بنصيب منخفض جداً من ثمن الادوية . والنساء معفيات تماماً ، بوجه الاجمال ، من الاشتراك في تحمل تكاليف الخدمات الصحية المرتبطة بالحمل ومضاعفاته ، وكذلك بالانجاب والمضاعفات التي يمكن أن تليه . ويصح الامر نفسه على الاجهاز الموصى به طبياً ، وعلى كل أشكال الاجهاز لدى جميع النساء اللواتي لم يبلغن التاسعة عشر من عمرهن وليس عندهن وظيفة . ولا تشترك تلميذات الثانويات والطالبات في تحمل تكاليف موانع الحمل .

وقد ازداد عدد وحدات الرعاية الصحية الخاصة بالنساء من ٩٨٤ في عام ١٩٨٢ الى ٢٢٣ ١١ في عام ١٩٨٦ . كما ازداد عدد الزيارات الى عيادات الامراض النسائية ومراكز رعاية الامومة وعيادات الارشاد في مجال تنظيم الاسرة من ٩٢٠ ألفاً في عام ١٩٨٢ الى ٩٥٠٢ من الالف في عام ١٩٨٦ ؛ ومنذ عام ١٩٨٤ ، هبط عدد الزيارات التي تقوم بها النساء الحوامل (بسبب انخفاض معدل الولادات) من ٤٩٧ ٠٠٠ الى ٤٧٦ ٠٠٠ ،

بينما ارتفع عدد الزيارات الى عيادات الامراض النسائية من ٢ ٦٤١ ٠٠٠ الى ٢ ٧٧٧ ٠٠٠ ، والى مراكز الارشاد في مجال تنظيم الأسرة من ٣٤٢ ٠٠٠ الى ٣٨٠ ٠٠٠ .

وتتأثر أحوال المرأة الصحية بعوامل أخرى تضاف الى توفر الخدمات الصحية المجانية القائمة على النظام الوطني للرعاية الصحية . ومن هذه العوامل تلوث البيئة اجمالاً والهبوط الحاد في مستويات المعيشة بسبب المعوقات الاقتصادية التي يواجهها البلد . ويغني ذلك الى تدهور نوعية الاغذية المتناولة ، وازدياد عمليات الاجهاض والامراض ، ولا سيما ما يلي : التورمات ، امراض الجهاز العصبي ، امراض الدم ، امراض الاجهزة التي تكوّن الدم ، وجهاز الدورة الدموية (وكل هذه الامراض قد ازدادت في الفترة الممتدة من عام ١٩٨٤ الى عام ١٩٨٦) . بيد ان الامراض والاحوال التي تنجم عن المضاعفات المرافقة للحمل والوضع ، والمرتبطة بفترة الوضع وما بعدها مباشرة ، انخفضت في الفترة الممتدة من عام ١٩٨٤ الى عام ١٩٨٦ ، كما يلي : من ١٠١ ٣٩٣ الى ٨٧ ٩٠٤ في عام ١٩٨٥ والى ٨٣ ٧٨٤ في عام ١٩٨٦ . كما انخفض عدد المضاعفات المرتبطة بالحمل والمرافقة للوضع والاجهاض ، لكن انخفاض عددها مرتبط بهبوط عدد المواليد الاحياء : من ٢٧٧ ٢٨٣ في عام ١٩٨٤ الى ٢٥٩ ٦٢٦ في عام ١٩٨٦ .

وقد سبق أن ذكرنا في المقدمة أن دستور الاتحاد وديساتير الجمهوريات والمقاطعات تكفل لكل المواطنين ، بصرف النظر عن الجنس ، المساواة في الحقوق والحريات والواجبات . فالنساء يتمتعن ، كالرجال ، بكل الحقوق المرتبطة بالاستحقاقات الاسرية ، ولهن الحق في الافادة من السلف المصرفية والاسكانية وغيرها من السلف في ظروف مساوية تماماً لتلك التي يفيد منها الرجال .

وليس هناك أي حواجز رسمية أو فعلية تعيق ضم النساء الى الانشطة الرياضية والشقافية .

(فيما يتعلق بالفقرة ١ من المادة ١ وبالفقرة (١) من المادة ٢)

يقدم التقرير الاولي معلومات عامة عن حالة المرأة الريفية ، فيؤكد على ضخامة نسبة النساء بين سكان الارياف : ضمن بنية السكان الناشطين اقتصادياً ، وكذلك في مجال تأمين رزق الأسرة .

وتكملة لهذه المعلومات ، نود أن ننوّه بالجهود التالية التي تبذل في البلد لتحسين حالة المرأة :

للمادة ٦١ من دستور جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية أهمية عظيمة بالنسبة الى حالة المرأة ، لأنها تنص على أن عمل المزارع وأعضاء أسرته ضمن أسلوب الملكية الخاصة يشكل لديهم الاساس الذي تقوم عليه حالة الادارة الذاتية فسي

العلاقات الاجتماعية - الاقتصادية . وهذا يعني أن زوجة المزارع وأولاده وسائر أعضاء أسرته العاملين في الزراعة يتمتعون بكل ما للمالك ذاته من حقوق مستندة إلى العمل ولو لم يكونوا هم مالكين . فيمكنهم ، مثلا ، الانضمام إلى رابطات المزارعين ، على اختلاف أنواعها (مثل التعاونيات والجمعيات المرتبطة بالمؤسسات) . وفي حالة تعاونيات المزارعين ، يجوز لأي من أعضاء الأسرة أن يصبح عضوا في التعاونية ، فليس ذلك مقصورا على مالك الأرض . وهم ، بمفهوم أعضاء في التعاونية ، شركاء فيما يوزع من الأرباح المشتركة ، بنسبة ما يساهمون به من عمل . ولهذا أهميته بالنسبة للنساء لأن عملهن الشخصي في الزراعة معترف به بوصفه أساسا للاستحقاقات التي يعود بها على المالكين ، وهو ، في الممارسة الفعلية ، مماثل لما تفضلع بها العاملات في مؤسسات العمل المتشاركة التي تستخدم موارد خاضعة لملكية المجتمع .

وقد نص التعديل العشرون لدستور جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية ، الذي أجري في عام ١٩٨٨ ، على أن للمزارعين ، أي لكل العاملين في الزراعة ، أن يعملوا شراكة ويضموا أراضيهم و/أو مواردهم إلى بعضها في تعاونيات زراعية أو في أنواع أخرى من رابطات المزارعين (منظمات المزارعين الذين يشتغلون بعقود ، المجموعات التعاونية ، الأشكال المؤسسية وغير المؤسسية لجمعيات المزارعين) ، أو أن يتشاركوا مع العاملين في مؤسسات العمل الجماعي . ويرتقب من التعديل الدستوري المشار إليه ، الذي أجري في مجال رابطات المزارعين ، أن يعطي أثرا عمليا للتعهدات الاجتماعية - السياسية التي يتضمنها البرنامج الطويل الأجل لاشاعة الاستقرار الاقتصادي ، وللتعهدات المقدمة في المؤتمر الثالث عشر لاتحاد شيوعي يوغوسلافيا وفي برنامج التدابير الرامية إلى تقليص التضخم النقدي ، الذي وضعه مجلس جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية في عام ١٩٨٧ . وجوهر هذه التعهدات هو أن السياسة الانمائية ينبغي أن تركز على إيجاد الظروف الملائمة للتعجيل في تنمية مجمع الصناعات الزراعية ، المناسبة لتنمية قطاعات الاقتصاد الأخرى ، وأن من الضروري اتباع سياسة زراعية وطنية أفضل تنسيقا ، وزيادة الحد الأقصى لملكية الأرض ، وتشجيع القطاع الخاص ، وتعزيز القطاع التعاوني ، ولا سيما في الزراعة . فتعزيز تعاونيات المزارعين بالاستناد إلى مختلف أشكال رابطاتهم ذات الإدارة الذاتية ، وضم الأراضي وسائر الموارد إلى بعضها ، يساهم في توطيد وضع المنتجين الزراعيين ، وضمنهم النساء ، باعطائهم فرسا أفضل بكثير للانضمام الكامل والأوسع إلى الأنشطة الاقتصادية بواسطة مختلف أشكال المؤسسات التعاونية .

وهذه الحالة تعني ، في جملة أمور ، النفي الفعلي لمركز ربة العائلة الذي كانت تتمتع به المرأة ، وهذا النفي هو السبب الجذري لتبعيتها الشخصية والاجتماعية .

ويمارس المزارعون والمزارعات حقهم في التسيير الذاتي ، وفي ذلك الإطار يمارسون حقهم في اعتماد وتنفيذ الخطط الانمائية عن طريق مشاركتهم في عمليات

التسيير الذاتي المتبعة في تعاونيات المزارعين وفي أنواع أخرى من جمعيات المنتجين الافراد ، وكذلك في مجتمعاتهم المحلية وفي تنظيمات الافراد المتحدي المصالح القائمة على التسيير الذاتي والتنظيمات الاجتماعية والسياسية .

ومشاركة المرأة المزارعة في الحياة الاجتماعية والسياسية واضحة ولكنها ما زالت متخلفة عن مشاركة الرجل . كما تتزايد أنشطتهن في هيئات التسيير الذاتي للتعاونيات ولكنها ما زالت غير كافية على العموم . والاكثر مدعاة لعدم الرضا مدى مشاركة المرأة في الهيئات المتولية ادارة تعاونيات المزارعين وغيرها من أشكال الجمعيات . وفي بعض الاماكن يجري اشراك المزارعات أعضاء الجمعيات في الحياة الاجتماعية وفي التسيير الذاتي عن طريق الجمعيات المحلية للمزارعات .

ويشكل دستور جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية والانظمة واللوائح المستندة اليه أساسا للتنظيم الفعال للمزارعين في مجالي الانتاج والتسيير الذاتي ، ومن ثم يشكل هذا الدستور وهاته الانظمة واللوائح قاعدة للنهوض بالانتاج الزراعي في القطاعين الخاص والعام ، ويؤثر كل ذلك تأثيرا هاما على المركز الاجتماعي للمزارعين أيضا . كما أن التغيرات الايجابية منعكسة على حالة المرأة الريفية . غير أن وضعها يتوقف أيضا على مستوى التنمية في منطقة معينة كما يتوقف على ما اذا كانت المنطقة سهلا أو منطقة جبلية وكثيرة المرتفعات . وهذا يعني أن حالة المرأة في المناطق الجبلية والكثيرة المرتفعات أشد وطأة على العموم . فالقاعدة في تلك المناطق هي أن يملك الأرض ، على الرغم من أنه يعمل غالبا في الصناعة أو ربما يكون قد سافر للعمل في الخارج . ورب البيت هو الذي يتكفل باقامة العلاقات التعاونية في حين تكتفي المرأة بالعمل وتضطلع في نفس الوقت بعبء الواجبات المنزلية . وفي مثل هذه الظروف ، ينحو الشباب ، ولاسيما الفتيات ، الى مفادرة القرية سعيا الى التعلم أو الحصول على عمل في فروع أخرى .

(فيما يتعلق بالبند (ج) من الفقرة ٢ من المادة ١٤)

لقد حدث منذ تقديم التقرير الاولي تغييرات هامة ذات صلة بتأمين المزارعين في حالتي التقاعد والعجز .

فانطلاقا من مبدأ تمتع المزارعين بنفس المركز القانوني الذي يتمتع به العمال المشتغلون بعمل مشترك ، بشرط أن يدفعوا اشتراكات من الدخل السنوي يكسبونه ، حتى يضمن لهم بذلك الحق لا في الرعاية المحية فحسب (نظام الرعاية المحية الوطنية) بل وأيضا في تأمين التقاعد وغيره من حقوق الضمان الاجتماعي ، ينص القانون المتعلق بالحقوق الاساسية في تأمين التقاعد والعجز (الساري منذ ١ تموز/يوليه ١٩٨٣) على التأمين الموحد في حالتي التقاعد والإعاقة للعمال المتحدين في عمل مشترك وغيرهم من العاملين . وبالتالي أصبح التأمين الاجباري بموجب

القانون الاتحادي المذكور ، يشمل للمرة الأولى المزارعين المتحدين في عمل مشترك (الملاك ، وأعضاء الأسر الذين ضموا مع عملهم أو مواردهم أو أرضهم أو أدوات عملهم أو غير ذلك من الموارد التي يملكونها في إطار تعاونيات المزارعين أو غيرها من أنواع المشاركة) وكذلك المزارعين المتعاقدين .

أما بالنسبة للمزارعين الذين لا يتمتعون بمركز المزارعين المتحدين ، فينص القانون الاتحادي على امكانية كفالة الضمان المادي والاجتماعي لهم في اطار نظام التأمين في حالتها التقاعد والعجز ، وذلك وفقا لقوانين الجمهوريات و/أو الاقليميين . وفي هذا السياق ، ينص القانون الاتحادي على امكانية استحداث تأمين اجباري أو اختياري لهؤلاء المزارعين الافراد . وهكذا ، وفقا للنظام الحالي للتأمين لدى التقاعد والعجز ، يشمل التأمين الاجباري كل المزارعين المتحدين . وفي معظم الجمهوريات و/أو الاقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي ، توجد أيضا خطط للتأمين الاجباري تشمل المزارعين الآخرين .

وقد أفضت التغييرات التي أجريت في القوانين الاتحادية وقوانين الجمهوريات/الاقاليم الى إلغاء الخطة السابقة لتأمين المزارعين في حالة التقاعد والتي كانت قائمة على مبدأ "معاش تقاعدي واحد للأسرة الواحدة" . لقد كان هذا التأمين يقوم على الملكية ، فالنساء اللائي لم يكنّ مالكات لم يكنّ يتمتعن بالتأمين أو كان يمكنهن ذلك في بعض الجمهوريات فقط ، وذلك على أساس تأمين الزوجات . أما نظام التأمين الاجباري الجديد فلم يعد قائما على الملكية بل على العمل . وهو ينطبق على كل المزارعين المؤمنين تأمينا اجباريا أو اختياريا بصرف النظر عن جنسهم وكان له أثر ايجابي جدا على حالة المرأة المزارعة والمرأة الريفية بشكل عام .

ويغطي تأمين المزارعين المتحدين نفس الحقوق التي يتمتع بها العاملون المنتمون الى منظمات العمل النقابي (لا يخول لهم التقاعد المبكر) في حين أن للمزارعين الذين ليس لهم مركز المزارعين المتحدين الحق في معاشات الشيخوخة ومعاشات العجز ومعاشات الارامل من الجنسين .

وتساهم التغييرات التي طرأت على التأمين في حالتها التقاعد والعجز في تحقيق ضمان مادي واجتماعي أكبر لكل المزارعين ، بما فيهم المرأة ، وبذلك تساهم هذه التغييرات في منحها مركزا أعدل في المجتمع . غير أنه تجدر الإشارة الى وجود بعض المشاكل في التطبيق الفعلي لما تقضي به القوانين . فالممارسة تدل على أن النساء المزارعات غالبا ما لا يشتركن في التأمين على الرغم من مبدأ التأمين الاجباري . فهن يخترن عن قصد مركز ربة البيت حتى يتخلصن من التزام دفع الاشتراكات . وكثيرا ما يكون دخل الأسرة منخفضا الى حد يجعلها عاجزة عن دفع اشتراكات التأمين لعدد من الأشخاص .

وفي اطار نظام الضمان الاجتماعي ، يحق للمزارعين المتحددين الحصول على مساعدة اجتماعية لأولادهم وعلى مبلغ اجمالي للإعانة يُدفع مرة واحدة ، وعلى مساعدة مالية مؤقتة ، وعلى منح من موارد مجمعة ، الخ .

(فيما يتعلق بالبند (د) من الفقرة ٢ من المادة ١٤)

في الاعوام الاخيرة ، أوشك عدد الفتيات الريفيات اللاتي شملهن التعليم في المدارس الثانوية وما بعد الثانوية والعليا أن يكون مساويا لعدد البنين والناشئين . فقد ارتفع عدد التلميذات في المدارس الزراعية الثانوية ارتفاعا ملحوظا ، حيث أصبح يشكلن ٤١ في المائة من مجموع التلاميذ . وفي كليات الزراعة ، تبلغ نسبة النساء ٣٩ في المائة من مجموع عدد الطلاب ، وتبلغ نسبتهم في كليات العلوم البيطرية ٢٤ في المائة ، وفي كليات الحراة ٣٠ في المائة .

وبرامج تعليم الكبار مفتوحة بالتساوي لكل المزارعين بصرف النظر عن جنسهم . وبالإضافة الى ذلك ، تتكفل أيضا بتعليمهم وتدريبهم العملي كل من الهيئات (التعاونية والمتعلقة بالتسيير الذاتي ، الخ) التابعة للمزارعين المتحددين (حيث تقدم لهم محاضرات متخصصة) ، والجمعيات المحلية للمزارعات ، والدوائر الاستشارية .

(فيما يتعلق بالمادة ١٥)

سبق أن قدمت المعلومات الكاملة في هذا الخصوص في التقرير الاولي . فقد تضمن ذلك التقرير معلومات شاملة عن قوانين الأسرة التي تستند الى التنظيم الدستوري للزواج والعلاقات الزوجية والى المبدأ الدستوري القاضي بأن تتمتع الأسرة بالحماية الاجتماعية .

وقد طرأت تغيرات أهم على قوانين الأسرة في يوغوسلافيا بعد عام ١٩٧٤ ، وحصل آخر هذه التغيرات ، أي المتعلقة بتدوين قوانين الأسرة في عام ١٩٨٤ في اقليم كوسوفو الاشتراكي المتمتع بالحكم الذاتي . وفي مجالس بعض الجمهوريات و/أو الاقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي تخضع القوانين المعمول بها لتحليل دوري فيما يتعلق بتنفيذها . وسوف نقدم في هذا التقرير بعض البيانات الاضافية ، أي اننا سنقدم أمثلة ايضاحية لاستكمال الاجابات عن الأسئلة التي طرحت على الوفد اليوغوسلافي إبان استعراض التقرير الاولي .

إن قوانين الأسرة المعمول بها تنفذ تنفيذا عمليا المبدأ الداعي الى معاملة الزواج أماسا باعتباره رباطا يقوم على الارادة الحرة للطرفين ومساواتهما . ويكمن الطابع الاجتماعي للزواج في تأسيس أسرة . وقد انبثقت التغيرات التشريعية الحاصلة في عام ١٩٨٠ من التسليم بضرورة قيام المجتمع بتعزيز رعاية الطفل .

وتنص قوانين كل الجمهوريات والاقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي على أن السن الأدنى للزواج هو ١٨ عاما . ويجوز الزواج بصورة استثنائية للقمر الذين لم يبلغوا ١٨ عاما ولكن بشرط موافقة هيئات الرعاية الاجتماعية ، وفي بعض الجمهوريات ، يتطلب ذلك قرارا من المحكمة . ولم يحدد السن الأدنى لهذه الحالات . وقياسا على الترتيبات التشريعية التي حملت في أماكن أخرى ، يمكن اعتبار ذلك السن ١٥ عاما ، على الرغم من أن البيانات الاحصائية تدل على حدوث زيجات حتى دون سن ١٥ عاما ، غير أن تلك حالات شاذة حدثت في المناطق التي لا يزال قانون العرف سائدا فيها . وفي عام ١٩٨٧ لم تسجل سوى أربع من تلك الحالات .

(فيما يتعلق بالنبد (ج) من المادة ١٦)

بالإضافة الى المعلومات المقدمة في التقرير الاولي ، ونظرا لاهمية الاسئلة المطروحة بمناسبة الدفاع عن التقرير ، نود الإدلاء بما يلي :

ينطبق مبدأ المساواة بين الزوجة والزوج المرتبطين برباط زوجي على الطلاق أيضا . وبموجب قوانين كل الجمهوريات والاقاليم ، تستطيع الزوجة طلب الطلاق لنفس الأسباب التي يستند اليها الزوج لطلب الطلاق .

ويمكن أن يحمل الطلاق على أساس اجراء مشترك ، أي باتفاق الزوجين فيما بينهما أو بالاستناد الى مبررات الطلاق ، أي تعذر استمرار الزواج . وفي تلك الحالات ، ليس الهدف من اجراءات الطلاق اثبات من من الطرفين يتحمل مسؤولية الطلاق ، بل تقرير ما اذا كان الزواج أصبح غير قابل للاستمرار والى أي مدى . وعلى الرغم من أن مفهوم "تعذر استمرار الزواج" لم يحدد قانونيا ، فانه لا يسبب مشاكل في الممارسة القضائية . فعندما لا يعود للزوج أي معنى بسبب انعدام التوافق والكرهية المتبادلة والمشاحنات وما شابه ذلك ، يصبح الطلاق عندئذ الملاذ الوحيد .

وفي حالة الطلاق برضا الطرفين ، يتعين على الزوجين أنفسهما أن يتفقا على تنشئة الأولاد وحضانتهم وإعالتهم .

أما بخصوص اجراءات الطلاق أمام المحكمة ، فتقرر المحكمة ، استنادا الى رأي هيئة الرعاية الاجتماعية المختصة ، من الطرف الذي يعهد اليه بحضانة الطفل وغير ذلك من التفاصيل المتعلقة بالنفقة ، وتمدر المحكمة حكما بذلك . وتكون مصالح الطفل الاعتبار الرئيسي في هذه العملية . ووفقا لما جرى عليه القضاء يكون لسن الطفل وحالته الصحية ، مثل ظروف الأبوين تماما ، وزن كبير لدى اصدار الحكم . ومن العوامل الهامة أيضا ، بالإضافة الى الوضع المالي للوالدين المطلقين ، هناك مشلا ظروف مكن كل منهما . كما انه وفقا لما جرى عليه القضاء ، اذا كان أحد الأبوين يعيش خارج رباط الزوجية فإن ذلك لا يشكل داعيا لعدم حقه بحضانة الطفل . إذ أن العلاقات في اطار رباط الزوجية وخارجة أصبحت متساوية .

وهناك مسألة مازالت ذات أهمية كبيرة هنا وهي ما اذا كان للمرأة الاولوية في حضانة الطفل عند الطلاق . والرأي السائد فيما جرى عليه القضاء اليوغوسلافي هو ان يعهد بالطفل الصغير الى الام ولا يعهد به الى الاب إلا في حالات استثنائية . غير ان هنالك آراء تدعو الى ضرورة تغيير هذا التوزيع النمطي للأدوار . ويلح المنادون بهذه الآراء على ضرورة مراعاة القدرات والامكانيات الفعلية للاب والام والالتزام بالمحكمة قرارا إلا بعد ذلك ، ويجب عليها دائما أن تراعي في قرارها مصالح الطفل لا غير .

كما يمكن في حالات استثنائية أن يعهد بحضانة الطفل الى طرف ثالث أو مؤسسة (مثل معهد تدريب القصر المعوقين عندما يجرد الوالدان من حق الوالدية بسبب إدمان المشروبات الكحولية ، والتغيب فترات طويلة ، الخ) .

فيما يتعلق بالبند (د) من المادة (١٦)

يمارس الوالدان معا حق الوالدية بالاتفاق فيما بينهما ، وقد ورد وصف لمضمون ذلك الحق في التقرير الأولي . والوالدان متساويان في كل الحقوق والالتزامات . ولم تحدث في الفترة التي يشملها هذا التقرير تغييرات في القوانين التي تنظم هذا المجال .

فيما يتعلق بالبند (هـ) من المادة (١٦)

طرح عند استعراض التقرير الأولي أسئلة محددة تتعلق بتنظيم الأسرة في يوغوسلافيا . ونظرا لهذه الأسئلة وللأهمية المتجددة التي تولى الى مسألة تنمية السكان وتنظيم الأسرة في بلدنا في الاعوام الثلاثة الاخيرة ، نقدم في هذا التقرير بعض المعلومات الإضافية التي تشمل كذلك الجوانب المتعلقة بتنظيم الأسرة في المادتين ٥ و ١٢ من الاتفاقية .

ففي عام ١٩٨٧ ، وبمبادرة من مجلس جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية ، اجري تحليل لنتائج تنفيذ قرار مجلس الاتحاد المتعلق بتنظيم الأسرة والمصدر في عام ١٩٦٩ . كان ذلك القرار قد وضع السياسة العامة لتنظيم الأسرة في المدى الطويل انطلاقا من مبدأ حرية اتخاذ القرار بخصوص عدد الاولاد باعتباره حقا انسانيا أساسيا أكد عليه أيضا دستور جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية ، والهدف من ذلك أن يكون الاولاد المولودون مرغوبا فيهم .

وكلفت الدوائر المتخصصة في مجالات التربية والرعاية والصحة بمهمة تهيئة الظروف التي لا بد منها لوضع هذا المبدأ موضع التطبيق العملي . وأكد القرار على انه لا يمكن اعتبار تنظيم الأسرة مطابقا للسياسات السكانية المتبعة في بعض

البلدان الأخرى ، سواء المدافعة عن الانجاب أو المناهضة له . فتتنظيم الأسرة لا ينبغي أن يقتصر على معالجة الكم ، أي أن يوجه نحو زيادة أو تخفيض عدد الأولاد ، بل ينبغي تعزيز الطابع الانساني الذي تتميز به العلاقات بين الافراد ، وحرية ومسؤولية كل فرد وكل أب أو أم في مواقفهم إزاء قانون التناسل . وقد انطلق هذا القرار من الفكرة التي مفادها أن على الرجل ، عندما يتخذ قرارا بشأن مركزه الاجتماعي ، أن يقرر أيضا ما سوف تكون عليه حياته الشخصية والعائلية . وينبغي أن تكون القرارات المتعلقة بانجاب الأولاد متناسقة مع التنمية الاجتماعية للمجتمع المحلي . وقد كان هدف القرار ووجهته البرنامجية رسم سياسة عامة ايجابية في المجال السكاني ، وهي سياسة ينبغي أن تكون ، بصفتها جزءا لا يتجزأ من السياسة العامة الاجتماعية والاقتصادية ، متناسقة مع التدابير الانمائية الشاملة وليس فقط مع التدابير التي تستهدف الخصوبة بشكل مباشر أو غير مباشر .

وأظهر التحليل المذكور لنتائج تنفيذ القرار أنه منذ اعتماد ذلك القرار الى اليوم ، نُفذ العديد من الأنشطة الاجتماعية - السياسية وفي مجال المحبة والرعاية ووضع اللوائح والتربية والاعلام ، وهي أنشطة اذا نظر اليها في مجموعها ، لتبين أنها زادت في الوعي بالحق في حرية اختيار عدد الاولاد وبوالدية مسؤولة ومخططة ومرغوب فيها .

وقد أدخلت تحسينات على قوانين الجمهوريات والاقليميين التي تنظم المجالات التي لها أثر مباشر أو غير مباشر على تنظيم الأسرة ، وذلك في الميادين المتعلقة بالصحة والضمان الاجتماعي والعلاقات الأسرية وعلاقات العمل والتعليم والتنشئة .

وأحرز مرفق الصحة ، في اطار تطويره الشامل ، نتائج ملحوظة في ميدان تنظيم الأسرة ، وذلك فيما يتعلق بتحاشي الوالدية غير المرغوب فيها وتهيئة الظروف الملائمة للوالدية المرغوب فيها . وأدى انشاء شبكة من المؤسسات والموظفين في مجال الرعاية الصحية للمرأة ، والرعاية الصحية للأطفال والشباب ، والدور الايجابي الذي يضطلع به مرفق الصحة ، الى رفع مستويات التربية الصحية وزيادة امكانيات الحصول على الخدمات الصحية . فقد ازداد عدد الفحوص التي تجرى على المرأة الحامل ، وعدد مستخدمي مراكز تنظيم الأسرة ، وعدد حالات الولادة تحت الاشراف الطبي ، وعدد الفحوص في مستوصفات الرعاية الصحية للأطفال ، وقد ساهم كل ذلك في تخفيض معدلات وفيات الامهات والاطفال .

وتوسعت شبكة مراكز الخدمة الاجتماعية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية للأطفال ، كما ارتفع عدد الاطفال المشمولين بالرعاية المباشرة لصحة الطفل .

وبذلت الجهود لجعل التربية المتعلقة بالعلاقات الانسانية بين الجنسين وبالوالدية المرغوبة جزءا لا يتجزأ من البرامج التربوية الموجهة للأطفال والشباب من مختلف الاعمار .

ويزداد باطراد الاهتمام بالبحث العلمي وبالمساهمة فيه في مجال تنظيم الاسرة من جانب مختلف الوكالات والمؤسسات والاختصاصيين .

وقد ساهم في بلوغ هذه النتائج اعتماد وتنفيذ قرار مجلس جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية بخصوص الدفع الاساسي للعمل الاجتماعي من أجل النهوض بالمركز الاجتماعي والاقتصادي للمرأة وبدورها في المجتمع الاشتراكي القائم على التسيير الذاتي ، وقرار مجلس جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية المتعلق بمبدأ السياسة العامة لتطوير الرعاية الصحية العامة ، وكذلك القرارات المعتمدة في الجمهوريات والاقليمين بخصوص تنظيم الاسرة وتكاثر السكان .

ومع ذلك يتضاءل كثيرا شأن النتائج التي أحرزت اذا نظر اليها إجمالاً وفي سياق تنفيذ القرار على عدد من السنين ، وذلك لأنها تختلف اختلافاً كبيراً حسب المناطق وفيما يتعلق بالمساهمات التي قدمتها مختلف العناصر المسؤولة عن تنفيذ التدابير والأنشطة التي نص عليها القرار . فالأثار الناتجة عن أنشطة قطاعات المحة والتربية والرعاية الاجتماعية والاعلام والبحث العلمي ، وهي القطاعات التي يذكرها القرار باعتبارها المضطلمة بالدور الرئيسي في هذا المجهود ، كانت تغدو أعظم شأناً بكثير دون شك ، لو أن تلك القطاعات شددت ، في شأيا تطورها ، على الأنشطة المتعلقة بتنظيم الاسرة وأولتها أولوية أكبر ، وحرمت على تنفيذ أنشطة شاملة ومتواصلة ومتزامنة ، مع الاستخدام الارشد للموارد المادية المتاحة . لذلك ، فإن النتائج المنجزة لم تف بشكل كامل بما كان ينتظر من القرار ، ولاسيما من وجهة نظر اقليمية . ومن وجهة أشرها على التطور السكاني ، مما استتبع نتائج ديموغرافية واقتصادية واجتماعية غير مرغوب فيها .

وهذه المشاكل مجسدة بشكل خاص في الفوارق الكبيرة بين مختلف المناطق في مجال تكاثر السكان ، وقد استمر الاتجاه الطويل الامد نحو انخفاض معدل المواليد في عام ١٩٨٧ أي في العام الذي قدم فيه الى المجلس التحليل المذكور بخصوص تنفيذ قرار عام ١٩٦٩ . فخلال عام ١٩٦٩ الذي بلغ فيه معدل المواليد الطبيعي في يوغوسلافيا ٩٦ في الالف ، نزل ذلك المعدل الى ٦٦ في الالف في عام ١٩٨٧ . وفي الجهات التي بها معدل مواليد طبيعي منخفض ، أي في جمهورية كرواتيا الاشتراكية ، وفي جمهورية صربيا الاشتراكية خارج أراضي الاقليمين ، وفي جمهورية سلوفينيا الاشتراكية ، تراوحت معدلات المواليد الطبيعية في عام ١٩٦٩ بين ٥٤ و ٩٨ في الالف وفي عام ١٩٨٧ بين ١٣ و ٣٤ في الالف . وفي جمهورية البوسنة والهرمك الاشتراكية وجمهورية الجبل الاسود الاشتراكية وجمهورية مقدونيا الاشتراكية ، تراوحت معدلات المواليد الطبيعية في عام ١٩٦٩ بين ١٥٣ و ١٦٩ في الالف ، وفي عام ١٩٨٧ بين ٩٢ و ١١٦ في الالف . أما سكان كوسوفو ، فمازالوا محتفظين بمعدل مواليد طبيعي مرتفع بلغ ٢٤٧ في الالف في عام ١٩٨٧ ، وذلك على الرغم من الاتجاه النزولي (٢٩٩ في الالف في عام ١٩٦٩) . وسجل عكس ذلك في الاقليم اليوغوسلافي الاخر الذي يتمتع بالحكم الذاتي والذي بلغ فيه معدل المواليد الطبيعي ٢٣ في الالف فقط منذ عام ١٩٦٩ ، بل وأصبح في عام ١٩٨٧ سلبياً للمرة الاولى إذ بلغ -٣٠ في الالف .

إن انخفاض معدلات المواليد الذي يتميز به معظم سكان يوغوسلافيا يجعلها دون المستوى اللازم لمجرد تجديد السكان وهو يؤدي تدريجيا الى التهريم الملحوظ للسكان . ومن جهة أخرى ، يتسبب انفجار النمو السكاني في بعض أنحاء البلد في حدوث مشاكل في الطرف الآخر من الهرم العمري ، إذ انه يؤدي الى نمو دائم للأجيال الشابة من السكان كافة .

وقد جاء الكشف عن هذه الاتجاهات في ثنايا التحليل المذكور وتبين عواقبها البعيدة المدى على التنمية الاجتماعية - الاقتصادية الشاملة للبلد ، حافزا لمجلس جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية على إعداد قرار جديد عن مبادئ السياسات المتعلقة بتطور السكان وعن تنظيم الأسرة ، يربط في بوتقة واحدة بين تنظيم الأسرة باعتبارها حق الفرد في أن يقرر بحرية عدد أولاده ، ومسؤوليته ومسؤولية المجتمع عن التجدد السكاني الرشيد ، ويجعلها عناصر مكوّنة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة . ومن المتوقع اعتماد هذا القرار خلال عام ١٩٨٩ وينتظر أن يرسى الاساس للعديد من الأنشطة المتزامنة لجميع الهيئات والدوائر المختصة في الجمهوريات الاقليميين بهدف كفالة مجرد تجديد السكان لصالح رضاء الأسرة والمجتمع بشكل عام .

وباختصار ، ستكون مبادئ وتوجيهات العمل المتوخاة في القرار المقترح كما

يلي :

- القيام في الفترة القادمة بتحقيق تنمية سكانية موحدة عبر مختلف المناطق وفي كل منطقة من هاته المناطق ؛
- نظرا للاعتبارات المحية والاجتماعية وغيرها من الاعتبارات المراعية صالح الفرد والأسرة والمجتمع ، من المستصوب عند السعي لتحقيق هذا الغرض أن يكون الهدف في جميع المناطق تكوين أسرة تضم ولدين أو ثلاثة أولاد ؛
- ينبغي توخي هذا الغرض في خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية والبحث على تحقيقه من خلال العديد من التدابير المتعلقة بالسياسات الاجتماعية والاقتصادية ؛
- ينتظر بمفئة خاصة أن تساعد هذه التدابير على إنجاب طفل ثان أو ثالث في المناطق ذات معدلات المواليد المنخفضة ، وأن تساهم - في المناطق ذات معدلات المواليد المرتفعة - في تحقيق انخفاض تدريجي لهذه المعدلات ، وأن تحقق فيها نفس الهدف المتمثل في تكوين أسر تضم ولدين أو ثلاثة أولاد ، وذلك مع المراعاة الكاملة للمبادئ العامة لمنظمة الصحة العالمية وللتنظمات الدولية المتخصصة الأخرى . وتتصور هذه التدابير ، في جملة أمور ، أن أحسن سن للانجاب من وجهة

نظر طبية هو ما بين ١٩ و ٢٥ عاما ، وأن الفترات الفاصلة بين الولادات ينبغي أن تدوم عامين على الأقل ، وأن إنجاب طفل رابع فأكثر يمكن أن يضر بصحة الام والمولود .

وينبغي التأكيد بصفة خاصة على أن التدابير المتوخاة في مشروع القرار لا تشكل في مبدأ حرية اتخاذ قرار بشأن الانجاب باعتباره حقا انسانيا أساسيا ينص عليه الدستور وأن هذه التدابير هي أساسا ذات طابع انمائي - وقائي وتربوي وأن تشمل هناك عوامل عديدة لازمة لتنفيذ تلك التدابير في مجالات الصحة والضمان الاجتماعي ورعاية الطفل والتعليم والتنشئة والاعلام وأنشطة النشر ، فضلا عن الأنشطة التي تقوم بها المؤسسات العلمية التي تحصل على الدعم الكامل من المنظمات والمنظمات الاجتماعية السياسية وهيئاتها ودوائرها المختصة .

(فيما يتعلق بالبند (ز) من المادة ١٦)

كما ذكر آنفا ، تنبثق القوانين من مبدأ كون الزواج علاقة قائمة على المساواة بين شخصين حريين ملزمين بحكم واجباتهما بالمساهمة في اقامة رباط جديد وفي تكوين أسرة بعد ذلك . وتنطوي المساواة على حرية الزوجين في اختيار وظيفتيهما ومهنتيهما . ويكون الزوجان ملزمين بالمشاركة في إعالة الأسرة في حدود امكانياتهما .

أما بخصوص المساواة في اختيار الاسم الشخصي فقد وضعت في التقرير الأول .

* * *

إن حكومة يوغوسلافيا ، إذ تقدم هذا التقرير عن تنفيذ الاتفاقية ، تعرب عن استعدادها لمواصلة النقاش وعن تقبلها الاقتراحات المتعلقة بالسياسات والتدابير الرامية الى النهوض بحالة المرأة ودورها في البلد .

وإنها لتدرك الانجازات والقيود الفعلية في تطبيق الاتفاقية فضلا عن العوامل الاجتماعية والمادية والذاتية التي تؤثر تأثيرا ايجابيا أو سلبيا على تحقيق أهداف الاتفاقية . بيد أنها ستستمر في بذل كل جهودها في حدود اختصاصها لضمان تحقيق تلك الأهداف على أحسن وجه ممكن

الملحق الأول

تفسيرات لبعض المفاهيم الأساسية لتيسير فهم النظام الاجتماعي - السياسي والاقتصادي في جمهورية يوغوسلافيا الاتحادية الاشتراكية

١ - يحدد الدستور الملكية الاجتماعية بوصفها التعبير عن العلاقات الاجتماعية - الاقتصادية الاشتراكية ، وبوصفها قاعدة للعمل المشترك الحر والوضع القيادي للطبقة العاملة في الانتاج وفي التكاثر الاجتماعي ككل ، وكذلك بوصفها قاعدة الملكية الشخصية المكتسبة عن طريق العمل الذي يؤدي الى تلبية احتياجات الانسان ومصلحه .

٢ - يقوم كامل نظام التسيير الذاتي الاشتراكي على أساس مشاركة الأيدي العاملة وتجميع الموارد ضمن تنظيمات أساسية للمشاركة العمالية يتم انشاؤها في قطاعات الانتاج والخدمات على السواء . وهو يمثل الخلية الأساسية التي يقوم فيها العمال ، عن طريق اتفاق خاص ، بإشراك قوة عملهم مع وسائل الانتاج المملوكة اجتماعيا ، واكتساب حقوق والتزامات المسيرين الذاتيين . وبمقتضى الدستور وقانون المشاركة العمالية ، ينبغي للتنظيم الأساسي للمشاركة العمالية أن يكون "كيانا طبيعيا" متكاملًا في المجالات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية . ففي التنظيم الأساسي للمشاركة العمالية يتخذ العمال القرارات مباشرة أو عن طريق الاستفتاءات أو عن طريق الممثلين والوفود . وفضلا عن مجلس العمال ، وهو هيئتهم الادارية ، يقوم كذلك العمال في التنظيم الأساسي للمشاركة العمالية بانتخاب الوفود التي تعمل ، بمقتضى مبادئها التوجيهية ، في الهيئات التنظيمية والعمالية العليا ، والمجتمعات المحلية ، ومجتمعات التسيير الذاتي ذات المصلحة المشتركة ، وفي مجالس المجتمعات المحلية - السياسية .

٣ - ان نقطة الانطلاق في النظرية والممارسة اليوغوسلافية ، تتمثل في أن العمل في الخدمات الاجتماعية هو جزء لا يتجزأ من كافة الأعمال الانتاجية الاجتماعية ، وتسهم الخدمات الاجتماعية في تنمية القوى الانتاجية ، وانتاجية العمل ، وزيادة التنمية المادية في الانتاج المادي . ويحدد دستور جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية الرابطة بين هذين المجالين المختلفين للعمل الاجتماعي بوصفه التبادل الحر للعمال . وهو أحد أشكال تبادل العمالة في ميادين لا يمكن فيها للعلاقات السوقية أن تكون الشكل الأساسي للتبادل . ويتم التبادل الحر للعمال عن طريق مجتمعات التسيير الذاتي ذات المصلحة المشتركة ، التي تشمل المنتفعين المباشرين لبعض أنواع الخدمات (المواطنون ، والشعب العامل ومنظمات العمل التي لها احتياجات في ميادين مثل التعليم ورعاية الأطفال ، والرعاية الصحية ، وغير ذلك) والعمال في تلك المؤسسات المسيرة ذاتيا التي تسد بأنشطتها مثل هذه الاحتياجات (المدارس والمؤسسات التربوية للاطفال ، والمستشفيات وما شابه ذلك) .

٤ - وبالإضافة الى التنظيم الأساسي للمشاركة العمالية ، يمثل المجتمع المحلي خلية رئيسية أخرى في النظام الاجتماعي - السياسي . وفي حين أن الخلية الأولى هي الخلية الأساسية التي ينظم فيها العاملون أنفسهم على أساس التسيير الذاتي حسب مكان عملهم ، فإن المجتمع المحلي هو الخلية الأساسية التي ينظم فيها العاملون والمواطنون أنفسهم على أساس التسيير الذاتي حسب أماكن إقامتهم .

٥ - والمندوبون هم أعضاء الوفود الذين انتخبهم العاملون في مؤسسات التسيير الذاتي للمشاركة العمالية ، والمجتمعات المحلية ، والمنظمات الاجتماعية - السياسية . وتشترك هذه الوفود في أعمال مجالس المجتمعات المحلية الاجتماعية - السياسية ، ولذا فإن المندوبين ينتخبون من بينهم مندوبين لدى مجالس الكوميونات والأقاليم والجمهوريات ، والاتحاد . ويلتزم المندوبون باتخاذ المواقف التي سبق أن اعتمدها الوفود أو المجالس التي انتخبهم .

٦ - ويشكل نظام المندوبين القاعدة التي تشكل على أساسها المجالس (الكوميونية والاقليمية والجمهورية والاتحادية) ، أي الوفود المشتركة لمؤسسات العمل ، والمجتمعات المحلية والمؤسسات الاجتماعية - السياسية . ويتيح نظام المندوبين الحضور المباشر للشعب العامل في المجالس ويحول دون وجود معارضة سياسية في اتخاذ القرار من قبل مجموعات منفصلة . ويوفق بين المصالح القصيرة الأجل والطويلة الأجل لفئات المجتمع ، والمجتمع بوجه عام . ويمثل نظام المندوبين بوصفه إحدى مؤسسات النظام السياسي ، شيئاً مبتكراً وأداة ربط خاصة بين التسيير الذاتي والدولة . وهو مبدأ عام يتخلل كامل النظام الاجتماعي - السياسي ليوغسلافيا .

الملحق الثاني

مؤشرات احصائية

(ألف) النظام السياسي - الاجتماعي والتسيير الذاتي

الجدول ١ : اعداد الوفود وأعضاء الوفود في محالس

الوحدات السياسية - الاجتماعية في عام ١٩٨٦

الوفود					
المجموع	المؤسسات الاجتماعية	المنتجون الأفراد	الموظفون في الأجهزة الحكومية والسياسية	المجتمعات المحلية	
٥١ ٣٦٧	٣٠ ٨٨٠	٥ ٢٢٩	١ ٩٤٦	١٣ ٢١٢	الوفود ذات الأعضاء المنتخبين
١٤ ٦٣٤	١٢ ٥١٥	١٦٥	١ ٩٢٥	٢٩	وفود أخرى (١)
٤٤٤ ٥٣٩	٢٥٥ ٣٧٤	٤٥ ٧٠١	١٧ ٠٩٣	١٢٧ ٣٧١	أعضاء الوفود المنتخبة
١٠٧ ٣٢٢	٨٧ ١١١	٢ ٤٧٩	٦ ٣٩٩	١١ ٣٣٣	النساء منهم
٢٠٣ ٩٨٦	١٧٥ ٥٢٨	٢ ٧٣٢	٢٥ ٢٨٥	٤٤١	أعضاء الوفود الأخرى (١)

(١) تقوم جميع مؤسسات العمل المشترك في يوغوسلافيا (المؤسسات العامة المملوكة للمجتمع) وغيرها من المؤسسات التي لديها أكثر من ٣٠ عاملا بانتخاب وفودها لتمثيلها ، من خلال المندوبين ، في الحكومة وفي هيئات التسيير الذاتي على مستوى الوحدات الاجتماعية (في مجالسها) . أما المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن ٣٠ فلا تنتخب وفودا ("وفود أخرى") بل يقوم جميع عمالها مقام الوفد .

الجدول ٢ : المندوبون لدى مجالس الوحدات السياسية -
الاجتماعية في عام ١٩٨٦

النسبة المئوية للنساء	النساء	المجموع	
١٥٦	٤٨	٣٠٨	مجلس جمهورية يوغوسلافيا الاتحادية الاشتراكية
١٩٣	٢٨٦	١ ٤٧٨	مجالس الجمهوريات الاشتراكية (٦)
٢٤٤	١٠٦	٤٣٤	مجالس الأقاليم الاشتراكية المتمتعة بالحكم الذاتي (٢)
١٧١	٨ ٦٧٠	٥٠ ٧٤٣	مجالس الكوميونات

الجدول ٢ - المتدربون - أعضاء مجالس العمال في عامي ١٩٨٥ و ١٩٨٧

تنظيمات العمل المشترك التي ليس لديها مجالس عمال	العمال				تنظيمات العمل المشترك التي لديها مجالس عمال				
	الشباب	النساء	المجموع	الوحدات	المتدربون لدى مجالس العمال			الوحدات	
					الشباب	النساء	المجموع		
	١٢ ٧٨٩	٥٥ ٨٧٨	١٢٢ ١١١	٦ ٨٢٩	٤٤ ٧١٩	١٤٣ ٤٥٤	٤٦٠ ٥٠٧	٢١ ٢٧٣	المجموع
	١٠ ٢٦٦	٥٥ ٨٧٨	١٥٧ ٨٢٨	٦ ٢١٥	٣٩ ١٥٦	١٤٢ ٣٧٥	١١٧ ١٣٣	٢٩ ٧٧٥	
	٢ ٧٣٨	١٣ ٥٥٧	١١٧ ٣٤١	١ ٧١٠	٢٢ ٦٠٢	٥٦ ٩٣٣	٢١٣ ٢٧٤	١٥ ٩٨٢	المتنظيمات الأساسية للعمل المشترك
	٤ ٧٧٧	١١ ٨٦٧	١٦١ ٦٤٤	١ ٤٢٧	١٨ ٧٦٥	٤١ ١٣١	١٣٩ ٧٢٩	١٤ ٢٣٥	
	٧ ٠٤٠	٢١ ٦٦٣	٢٨٠ ١٠٦٦	٣ ٥٥٨	١٢ ٦٨٠	١١٤ ١٥٠	١٢٣ ١٣٦	٨ ٢٨٠	منظمات العمل خارج اطار التنظيمات الأساسية للعمل المشترك
	٦ ٨٧٠	٢١ ٦٦٣	٢٨٠ ١٠٦٦	٣ ٥٥٨	١٢ ٦٨٠	١١٤ ١٥٠	١٢٣ ١٣٦	٨ ٢٨٠	
	٢٧ ٠٤٠	٣٦ ١٦١	٦٣ ٢٠١	٢٣ ٠٤٠	٥ ٤٥٢	٥٣٣ ٦١	٧٦ ١٦١	٢ ٤٤٦	منظمات العمل داخل اطار التنظيمات الأساسية للعمل المشترك
	١١ ٠٤٠	٤٣ ١٦١	٥٤ ٢٠١	٦ ٠٤٠	٣ ٧٣١	٧٨٣ ٧١	٧٠ ٩٦٩	٢ ٢٠٢	
	٧ ٠٤٠	٢٢ ١٦١	٢٩ ٢٠١	٣ ٠٤٠	٧٩٠	٣٦٠ ٢١	١١ ٦١٩	٢٩٥	تنظيمات العمل المشترك
	١ ٠٤٠	٣١ ١٦١	٣٢ ٢٠١	٢ ٠٤٠	٦٦٩	٥٢٥ ٢١	١١ ٦١٤	٢٩٠	المركبة
	١ ٠٤٠	٣١ ١٦١	٣٢ ٢٠١	٢ ٠٤٠	٦٦٩	٥٢٥ ٢١	١١ ٦١٤	٢٩٠	منظمات العمل
	١ ٠٤٠	٣١ ١٦١	٣٢ ٢٠١	٢ ٠٤٠	٦٦٩	٥٢٥ ٢١	١١ ٦١٤	٢٩٠	

الجدول ٤ - المسؤولون التنفيذيون في مجال العمل ،
أي رؤساء مجالس الادارة في تنظيمات
العمل المشترك في عامي ١٩٨٥ و ١٩٨٧

النسبة المئوية	النساء	المجموع	
٦ر٢	٢ ٣٣٥	٣٧ ٩٤٢	المجموع
<u>٦ر٤</u>	<u>٢ ٣٠٤</u>	<u>٣٥ ٧٩٦</u>	
٤ر٦	٨١٩	١٧ ٦٥٤	التنظيمات الأساسية للعمل المشترك
<u>٤ر٩</u>	<u>٧٦٨</u>	<u>١٥ ٦٨٤</u>	
٩ر٤	١ ١٩٨	١٢ ٢٠٥	منظمات العمل خارج اطار التنظيمات
<u>١٠ر٠</u>	<u>١ ٢٨٥</u>	<u>١٢ ٨٣٥</u>	الأساسية للعمل المشترك
٢ر٣	٨٠	٣ ٤٤٠	منظمات العمل داخل اطار التنظيمات
<u>٢ر٤</u>	<u>٧٧</u>	<u>٣ ١٧٩</u>	الأساسية للعمل المشترك
١ر٣	٤	٢٩٧	تنظيمات العمل المشترك المركبة
<u>١ر١</u>	<u>٣</u>	<u>٢٨٣</u>	
٥ر٤	٢٣٤	٤ ٣٤٦	منظمات العمل
<u>٥ر٨</u>	<u>٢٢٣</u>	<u>٣ ٨١٧</u>	

باء - العمل ، والاقتصاد ، والعمالة

الجدول ٥ - العمال - العاملات في القطاع الاجتماعي

حسب الأنشطة - ١٩٨٣ و ١٩٨٥ و ١٩٨٧

(بالآلاف)

النسبة المئوية	١٩٨٧	النسبة المئوية	١٩٨٥	النسبة المئوية	١٩٨٣	
						مجموع العاملين في القطاع الاجتماعي
١٠٠	٦ ٧٠٣ر٢	١٠٠	٦ ٣٣٧ر٧	١٠٠	٦ ٠٩٦ر٦	
	٣٨ر٨٤		٣٨ر٠٢		٣٦ر٨٩	- النساء منهم
						مجموع العاملين في الأنشطة الاقتصادية
١٠٠	٥ ٥٥٨ر٦	١٠٠	٥ ٢٩٣ر٧	١٠٠	٥ ٠٥٢ر٣	
	٣٤ر١٥		٣٣ر٠٧		٣٢ر٠٧	- النساء منهم
						مجموع العاملين في الأنشطة غير الاقتصادية
١٠٠	١ ١٤٤ر٦	١٠٠	١ ٠٨٤ر١	١٠٠	١ ٠٤٤ر٦	
	٦١ر٦١		٦٠ر٧٦		٦٠ر١٧	- النساء منهم

الجدول ٦ - التوزيع السكاني حسب النشاط والجنس
وفقاً لإحصاء عام ١٩٨١

النسبة المئوية	الاناث	المجموع*	
٥٠٠٦	١١ ٣٤٠ ٩٣٣	٢٢ ٤٢٤ ٧١١	جمهورية يوغوسلافيا الاتحادية الاشتراكية - المجموع
٣٨٠	٣ ٧٥٤ ٢٢٩	٩ ٨٧٠ ٧٤٥	الناشطون اقتصادياً
٤٩٨	٩٣١ ٩٣٥	١ ٨٧٠ ١٧١	ذوو الدخول الشخصية
٦٢٥	٦ ٥٧٤ ٢٢١	١٠ ٥٢٠ ٢٤١	المعالون

* ان عدد الأشخاص الناضطين اقتصادياً ذوي الدخول الشخصية مضافاً اليه عدد المعالين ، لا يساوي مجموع السكان ، اذ حذف منه عدد الأشخاص الموظفين بصفة مؤقتة في الخارج وأفراد أسرهم المقيمين معهم ، الذين جاء ردهم على السؤال عن مهنتهم قبل مغادرة الوطن ، بأنهم مولودون في الخارج أو أنها غير معروفة .

الجدول ٧ - نصيب المرأة في مجموع العمالة
في القطاع الاجتماعي

السنة	النسبة المئوية للموظفات الى مجموع العمالة
١٩٤٥	٢٦ر٨
١٩٥٤	٢٤ر٢
١٩٦٤	٢٨ر٧
١٩٧٤	٣٣ر٨
١٩٧٥	٣٤ر٠
١٩٧٦	٣٤ر٤
١٩٧٧	٣٤ر٥
١٩٧٨	٣٤ر٨
١٩٧٩	٣٥ر١
١٩٨٢	٣٦ر٥
١٩٨٣	٣٦ر٩
١٩٨٤	٣٧ر٤
١٩٨٥	٣٧ر٦
١٩٨٦	٣٨ر٣
١٩٨٧	٣٨ر٨

أعد هذا الجدول بناء على بيانات "الجريدة الرسمية لجمهورية يوغوسلافيا الاتحادية الاشتراكية - ١٩٨٧" (١٠٥ - ٣ و ١٠٥ - ٤ ، الصفحات ١٣٥ - ١٣٧) .

الجدول ٨ : نصيب المرأة في مجموع العمالة في جمهورية
يوغوسلافيا الاتحادية الاشتراكية

بالنسبة المئوية

١٩٨٧	١٩٨٦	١٩٨٤	١٩٨٢	١٩٧٩	
٣٨ر٨	٣٨ر٣	٣٧ر٤	٣٦ر٥	٣٥ر١	المجموع
٣٤ر١	٣٣ر٦	٣٢ر٦	٣١ر٧	٣٠ر١	الأنشطة الاقتصادية
٦١ر٦	٦١ر٣	٦٠ر٥	٥٩ر٨	٥٨ر٣	الأنشطة غير الاقتصادية
٣٧ر٣	٣٦ر٩	٣٥ر٨	٣٥ر١	٣٤ر٣	الصناعة والتعدين
٢٦ر٨	٢٦ر٧	٢٦ر٣	٢٥ر٥	٢٢ر٨	الزراعة ومصائد الأسماك
١١ر٤	١٠ر٩	١٠ر٤	١٠ر١	٩ر٤	الحراجة
١٠ر٨	١١ر١	١٠ر٩	١٠ر٧	٩ر٨	ادارة الثروة المائية
١٠ر٣	٩ر٨	٩ر٥	٨ر٨	٧ر٨	الهندسة المدنية
١٦ر١	١٥ر٦	١٥ر٠	١٤ر٢	١٣ر٧	النقل والمواصلات
٥٠ر٥	٤٩ر٩	٤٨ر٦	٤٨ر١	٤٦ر٣	التجارة
٦٠ر٣	٦٠ر٣	٦٠ر٤	٦٠ر٧	٦٠ر١	خدمات التغذية والسياحة
٢٠ر٧	١٩ر٩	١٩ر٤	١٨ر٣	١٧ر١	الحرف
١٧ر٨	١٧ر٨	١٨ر٤	١٨ر٣	١٧ر٧	الاسكان والمرافق العامة
٥١ر٦	٥٠ر٩	٥١ر١	٥٠ر٨	٤٩ر٨	الخدمات المالية وغيرها
٥٤ر٧	٥٤ر٤	٥٣ر٩	٥٣ر٥	٥٣ر٠	التعليم والثقافة
٧٦ر٠	٧٥ر٨	٧٥ر٨	٧٥ر٧	٧٤ر٥	الصحة والرعاية الاجتماعية
٥٢ر١	٥١ر٨	٥٠ر٨	٤٩ر٧	٤٧ر٥	الوحدات والتنظيمات السياسية - الاجتماعية

أعد هذا الجدول بناء على بيانات "الجريدة الرسمية لجمهورية يوغوسلافيا الاتحادية الاشتراكية - ١٩٨٧" (١٠٥ - ٣ و ١٠٥ - ٤ ، الصفحات ١٣٥ - ١٣٨)

الجدول ٩ - نصيب المرأة في مجموع العمالة في القطاع
الاجتماعي حسب الجمهوريات والأقاليم

بالنسبة المئوية

١٩٨٧	١٩٨٦	١٩٨٤	١٩٨٣	١٩٨٢	١٩٧٨	١٩٧٦	الجمهورية / الاقليم
٣٥٥	٣٤٦	٣٣٣	٣٢٦	٣٢٣	٣٠١	٢٩١	البوسنة والهرسك
٣٦٨	٣٥٨	٣٤٥	٣٣٨	٣٣٥	٣١٨	٣١٠	مونتينيغرو
٤١٧	٤١٢	٤٠٧	٤٠٣	٣٩٨	٣٨٥	٣٨٣	كرواتيا
٣٥٥	٣٤٩	٣٣٦	٣٢٧	٣٢٨	٢٩٦	٢٩٥	مقدونيا
٤٥٩	٤٥٩	٤٥٥	٤٥٠	٤٥٣	٤٣٦	٤٣٤	سلوفينيا
٣٦٩	٣٦٢	-	-	-	٣٢٤	٣٢٠	الصرب
							- بلاد الصرب الواقعة خارج الأقاليم
٣٧٩	٣٧٢	٣٥٩	٣٤٦	٣٤٠	٣٢٨	٣٢٤	
٢٢٦	٢٢٣	٢١٣	٢١١	٢١١	٢٠٦	٢٠٤	- كوسوفو
٣٩٣	٣٨٧	٣٧٥	٣٦٨	٣٠٤	٣٥٠	٣٤٣	- فويفودينا
							جمهورية يوغوسلافيا الاتحادية الاشتراكية
٣٨٨	٣٨٣	٣٧٤	٣٦٩	٣٦٥	٣٤٩	٣٤٥	

الجدول ١٠ - العاملات في القطاع الاجتماعي حسب
فروع النشاط في ١٩٨٣ ، ١٩٨٥ و ١٩٨٧

(بآلاف)

النسبة المئوية ١٩٨٧	النسبة المئوية ١٩٨٦	النسبة المئوية ١٩٨٤	
١٠٠.٠٠	١٠٠.٠٠	١٠٠.٠٠	المجموع
٢ ٦٠٣ر٢	٢٢ ٤٠٩ر٥	٢ ٢٤٩ر٠	
٧٢ر٩١	٧٢ر٦٦	٧٢ر٥	في المجال الاقتصادي
١ ٨٩٨ر٠	١ ٧٥٠ر٨	١ ٦٢٠ر٥	
٣٨ر٨٠	٣٨ر١٨	٣٧ر٣٥	- الصناعة والتعدين
١٠٠ر١	٩١٩ر٩	٨٤٠ر١	
٢ر٥٢	٢ر٥٢	٢ر٥٠	- الزراعة ومصائد الأسماك
٦٥ر٥	٦٠ر٦	٥٦ر٢	
٠ر٣٠	٠ر٣٠	٠ر٣٠	- الحراجة
٧ر٨	٧ر٢	٦ر٨	
٠ر٠٨	٠ر٠٩	٠ر٠٩	- ادارة الثروة المائية
٢ر٢	٢ر١	٢ر١	
٢ر٣٠	٢ر٣١	٢ر٤٤	- الهندسة المدنية
٥٩ر٨	٥٥ر٦	٥٤ر٩	
٢ر٨٠	٢ر٧٩	٢ر٧٣	- النقل والمواصلات
٧٢ر٨	٦٧ر٢	٦١ر٣	
١٢ر٩٣	١٣ر١١	١٣ر٤١	- التجارة
٣٣٦ر٧	٣١٥ر٩	٣٠١ر٥	
٥ر٦٧	٥ر٨٦	٥ر٩٤	- خدمات التغذية والسياحة
١٤٧ر٦	١٤١ر٣	١٣٣ر٥	
١ر٥٢	١ر٤٩	١ر٥١	- الحرف
٣٩ر٥	٣٦ر٠	٣٣ر٩	
٠ر٨٦	٠ر٩٧	٠ر٩٦	- الاسكان والمرافق العامة
٢٢ر٣	٢٣ر٤	٢١ر٧	
٥ر١٧	٥ر١٠	٤ر٨٧	- الخدمات المالية وغيرها
١٣٤ر٦	١٢٢ر٩	١٠٩ر٦	
٩ر٣٠	٩ر٦٢	١٠ر٠٧	- التعليم والثقافة
٢٤٢ر١	٢٣١ر٧	٢٢٦ر٤	
١١ر٩٧	١١ر٨٩	١١ر٧٩	- الصحة والرعاية الاجتماعية
٣١١ر٥	٢٨٤ر٢	٢٦٥ر٢	
٥ر٧٨	٥ر٨٨	٦ر٠٣	- الوحدات والتنظيمات السياسية - الاجتماعية
١٥٠ر٤	١٤ر٦	١٣٥ر٧	

الجدول ١١ - اتجاهات توظيف المرأة حسب فروع الصناعة
والتعدين ١٩٨٣ - ١٩٨٧ (بالآلاف)

١٩٨٧	١٩٨٦	١٩٨٥	١٩٨٤	١٩٨٣	
١٣٥	١٣٢	١٢٤	١٢١	١١٧	صناعة القوى الكهربائية
٥٥	٥٨	٥٤	٤٩	٤٦	انتاج الفحم
٥	٥	٥	٥	٥	تجهيز الفحم
١٥	١٥	١٥	١٧	١٨	انتاج النفط والغاز
٢٩	٢٨	٢٧	٢٧	٢٥	انتاج مشتقات النفط
٥	١١	٥	٥	٥	انتاج ركاز الحديد
٩٨	٩٣	٨٥	٨٥	٧٦	ميتالورجيا الحديد
٣٥	٣٥	٢٩	٢٩	٢٧	انتاج ركاز الفلزات غير الحديدية
٢٧	٢٥	٢٨	٢٨	٢٤	انتاج الفلزات غير الحديدية
٣٤	٣٢	٣١	٢٨	٢٨	تجهيز الفلزات غير الحديدية
١٧	١٧	١٦	٢٥	٢٥	انتاج المعادن غير الفلزية
٢٥	١٩٧	١٩١	١٨٥	١٨٢	تجهيز المعادن غير الفلزية
٥٨٦	٥٨١	٥٦٨	٥٤٤	٥٣١	تجهيز الفلزات
٢٨٥	٢٦٦	٢٤٩	٢٣٥	٢٣١	بناء الآلات
٣١٩	٢٩٣	٢٨٥	٢٦٩	٢٦٢	انتاج وسائل النقل
٣٥	٣٥	٣٣	٣٦	٣٤	بناء السفن
٧٦٧	٧٥٥	٧٥٨	٦٨٧	٦٧٥	انتاج الآلات والأجهزة الكهربائية
١٦٨	١٥٩	١٤٩	١٤٥	١٣٧	صنع المنتجات الكيميائية
٤١١	٣٩٥	٣٨٦	٣٨١	٣٦٩	تجهيز المنتجات الكيميائية
٢٢	٢١	٢٥	٢١	٢٥	انتاج الحجارة والرمال
					انتاج المواد المستخدمة في الهندسة المدنية
١١٧	١٢٥	١١٨	١٢٣	١٢٥	انتاج الأخشاب المنشورة والألواح الخشبية
١٢٧	١٣٥	١٢٥	١٢٥	١١٧	

الجدول ١١ (تابع)

١٩٨٧	١٩٨٦	١٩٨٥	١٩٨٤	١٩٨٣	
٤٤٨٩	٤٢٨٩	٤١٧٧	٤٠٦٦	٣٨٦٦	صنع المنتجات الخشبية التامة الصنع
١٦٨٩	١٥٨٨	١٥٦٦	١٥٣٣	١٥٢٢	انتاج الورق وتجهيزه
٩٣٨٤	٩١٦٦	٨٩٢٢	٨٦٨٤	٨٤٨٥	انتاج الخيوط والمنسوجات
٢٥٤٨٦	٢٣٧٨٥	٢٢٢٨٣	٢٠٣٨٨	١٨٩٨٦	انتاج المنسوجات التامة الصنع
٦٦	٦٦	٥٩	٥٢	٥٠	انتاج الجلود والفراء
٩٣٨٤	٨٨٨٥	٨٠٨١	٧٣٨٥	٦٧٧٧	انتاج الأحذية والسلع الجلدية المزخرفة
١٢٠	١١٧٧	١١٨٥	١٠٩٩	١٠٦٦	تجهيز المطاط
٨٣٨٩	٨٠٨١	٧٧٨٥	٧٥٣٣	٧٣٨٤	انتاج الأغذية
١٢٦٦	١٢٨٥	١٢٨١	١٢٣٣	١٢٨٤	انتاج المشروبات
١٨٤	١٨٤	١٨٢	١٨٢	١٨١	انتاج علف الحيوان
١٠٠	٩٦	٩٤	٨٨	٩٠	انتاج التبغ وتجهيزه
٢١٩	٢٢٦٦	٢١٨٥	٢١٦٦	٢١٨٤	أنشطة التصوير والنقش والحفر والطباعة
٢٩	٢٠	١٨١	٠٨٥	٠	اعادة تجهيز المواد الأولية
٦٨٥	٦٨٥	٦٨٤	٦٨٥	٦٨٤	صنع منتجات مختلفة

الجدول ١٢ - الشباب حتى سن الـ ٢٧ الموظفون في القطاع الاجتماعي ، حسب الجنس ، ١٩٨٥ و ١٩٨٦ (ضمن قوسين)

الشابات	الشبان	المجموع	
٥٠٠١٧٤ (٦٣٣١٥١)	٦٩٩٣٤٦ (٨٢٣٩١٠)	١ ١٩٩٥٢٠ (١ ٤٥٧٠٦١)	المجموع
٤٠٥٢٧٨ (٥٠٢٨٠٩)	٦٦٤٠٣٢ (٧٧٩٨٥٦)	١ ٠٦٩٣١٠ (١ ٢٨٢٦٦٥)	الأنشطة الاقتصادية
٩٤٨٩٦ (١٣٠٣٤٢)	٣٥٣١٤ (٤٤٠٥٤)	١٣٠٢١٠ (١٧٤٣٩٦)	الأنشطة غير الاقتصادية

الجدول ١٣ - طلاب الوظائف ، ١٩٨٣ - ١٩٨٥ - ١٩٨٧

١٩٨٧	١٩٨٥	١٩٨٣	
١ ٠٨٧٠٠٠	١ ٠٦٤٠٠٠	٩١٦٠٠٠	المجموع
٦٠٦٠٠٠	٥٠٦٠٠٠	٥٢٠٠٠٠	النساء

الجدول ١٤ - طالبو التوظيف للمرة الأولى ، ١٩٨٣ - ١٩٨٥ - ١٩٨٧

١٩٨٧	١٩٨٥	١٩٨٣	
٧٧٤٠٦١	٧٣٧٨٤٠	٦٢٧٦٥٧	المجموع
٤٥٤٢٤٥	٤٣٢٨٩٨	٣٨٠٧٦٣	النساء

الجدول ١٥ (تابع)

السن

المجموع	السن										المجموع	الملاحظات		
	١٨٠٠	١٨٠١	١٨٠٢	١٨٠٣	١٨٠٤	١٨٠٥	١٨٠٦	١٨٠٧	١٨٠٨	١٨٠٩				
١٥	١٥	١٥	١٥	١٥	١٥	١٥	١٥	١٥	١٥	١٥	١٥	١		
٧	٤٦	١٩	١٢٧	١٧٠	١٧٤	١٦٣	١٦٣	١٦٣	١٦٣	١٦٣	١٦٣	١٦٣	١٦٣	المدراس المتقدمة على أنواعها
١٥٢	١٥٢	١٥٢	١٥٢	١٥٢	١٥٢	١٥٢	١٥٢	١٥٢	١٥٢	١٥٢	١٥٢	١٥٢	١٥٢	١٤٢ (X)
٩	٢٩	٤٣	١١٦	٤٥١	٩١٢	١٥٧١	٢٧١١	١٢٣٤	١٩٩٧	-	-	٥٧٦٥	٥٧٦٥	اقتصاد وتجارة
٢١٠	٢١٠	٢١٠	٢١٠	٢١٠	٢١٠	٢١٠	٢١٠	٢١٠	٢١٠	٢١٠	٢١٠	٢١٠	٢١٠	١٤٢ (X)
٢	٤	١٣	٢٨	٩٩	١٢٩	٢٨٩	٢٥٨	٢٢١	٢٥٤	-	-	٧٢٣	٧٢٣	خدمة اجتماعية
١١٨	١١٨	١١٨	١١٨	١١٨	١١٨	١١٨	١١٨	١١٨	١١٨	١١٨	١١٨	١١٨	١١٨	١٤٢ (X)
٢	١٧	١٣	٤٣	١٥٨	٢٧٢	٥٥٨	٨٢٥	٢٥٧	٢٤٤	-	-	١٥٠٢	١٥٠٢	ادارة وقانون
٧	٨	١٧	٢٥	٧٠	١٨١	٤٠٧	٢٢٣	٢٤٤	١١٦	-	-	٧٦٨	٧٦٨	تعليم طبي
١٧٠	١٧٠	١٧٠	١٧٠	١٧٠	١٧٠	١٧٠	١٧٠	١٧٠	١٧٠	١٧٠	١٧٠	١٧٠	١٧٠	١٤٢ (X)
٤	٢٧	٢٩	١٢٤	٢٩٧	٧٦٠	١٠٧٩	٢٥١	١٩٦	٣٠٤	-	-	١٧٦	١٧٦	مدارس اخرى للتعليم
١٠٨	١٠٨	١٠٨	١٠٨	١٠٨	١٠٨	١٠٨	١٠٨	١٠٨	١٠٨	١٠٨	١٠٨	١٠٨	١٠٨	ما بعد الثانوي
٩٩	٢١١	٢٩٢	٧٤٤	٢٨٠١	٦٩٨٤	١١٠٢١	١٩٢٣١	٤٨١٥	٦٦٤٩	-	-	٢٣١٩	٢٣١٩	الكلية والمعاهد العليا والاكاديميات
٢١٨	٢١٨	٢١٨	٢١٨	٢١٨	٢١٨	٢١٨	٢١٨	٢١٨	٢١٨	٢١٨	٢١٨	٢١٨	٢١٨	المجموع
١٤٢ (X)	١٤٢ (X)	١٤٢ (X)	١٤٢ (X)	١٤٢ (X)	١٤٢ (X)	١٤٢ (X)	١٤٢ (X)	١٤٢ (X)	١٤٢ (X)	١٤٢ (X)	١٤٢ (X)	١٤٢ (X)	١٤٢ (X)	١٤٢ (X)

(ربيع)

جيم - التعليم ، والعلم

الجدول ١٦ - التفطية التعليمية للنشء حسب
المرحلتين الابتدائية والثانوية

التلاميذ						
المتخرجون		المجموع				
دوام كامل	المجموع	الانثا	المجموع	المفوف	المدارس	
<u>التعليم الابتدائي بدوام كامل</u>						
٢١٢ ٢١٩	٢١٢ ٢١٩	١ ٢٦٠ ٦٠٨	٢ ٨٢٢ ٩٥١	١٠٥ ١٤٥	١٢ ٢١٥	١٩٨٥/١٩٨٤
٢١٨ ٧٢٢	٢١٨ ٧٢٢	١ ٢٦٥ ٧٥٨	٢ ٨٢٢ ٧٤٧	١٠٦ ١٢٦	١٢ ١٤٤	١٩٨٦/١٩٨٥
٢١٩ ٥٧٠	٢١٩ ٥٧٠	١ ٢٦٦ ٧٧٧	٢ ٨٢٢ ٢٢١	١٠٧ ٠٧٨	١٢ ٠٦٩	(*) ١٩٨٧/١٩٨٦
<u>التعليم الثانوي بدوام كامل</u>						
٢٤٤ ٤٢٢	٢٥٨ ٨٢٦	٤٤٥ ٥٦٠	٩٢٨ ٢١٨	٢١ ٦٤٧		١٩٨٥/١٩٨٤
٢٢٨ ٧١٠	٢٦٠ ٧١٩	٤٢١ ٧٢٥	٩١٠ ١٩٩	٢٠ ٩٥٥ (*)	١ ٢٧٠	١٩٨٦/١٩٨٥
٢٢٢ ٠٨٠	٢٥٤ ٦٢٢	٤٢٨ ٤٤٧	٩٠١ ٢٥١	٢٠ ٨٧٩ (*)	١ ٢٤٨	(*) ١٩٨٧/١٩٨٦
<u>التعليم وفقا لبرنامج الاصلاح</u>						
٢٢٢ ١٩٠	٢٤٦ ٨٥٢	٤٢٧ ٨٠٢	٩٢٢ ٤٢٥	٢١ ٢١٢		١٩٨٥/١٩٨٤
٢٢٨ ٧١٠	٢٦٠ ٧١٩	٤٢١ ٧٢٥	٩١٠ ١٩٩	٢٠ ٩٥٥	١ ٢٧٠	١٩٨٦/١٩٨٥
٢٢٢ ٠٨٠	٢٥٤ ٦٢٢	٤٢٨ ٤٤٧	٩٠١ ٢٥١	٢٠ ٨٧٩	١ ٢٤٨	١٩٨٧/١٩٨٦
<u>المرحلة الاولى (البرنامج العام الاساسي)</u>						
		١٤٢ ٢٥٦	٢١١ ٠٢٤	١٠ ٧٩٦	٧٨٠	١٩٨٥/١٩٨٤
		١١٧ ٢٢٠	٢٥٩ ١٦٢	٩ ٠١٦	٥٧٤	١٩٨٦/١٩٨٥
		١١٧ ٧٠٤	٢٥٨ ٠٧٦	٨ ٩٨٩	٥٧٩	١٩٨٧/١٩٨٦
<u>المرحلة الثانية (الشهادة النهائية)</u>						
١٥٦ ٧٢٦	١٦٢ ٤٧٠	١٢١ ٤١٧	٢٧١ ٥٧٦	٩ ٢١٨	٧٤٢	١٩٨٥/١٩٨٤
١٦٦ ٢٢٦	١٧٦ ٢٢٨	١٢٢ ٠١٨	٢٧٦ ٥١١	٩ ٤٢٥	٧٢٢	١٩٨٦/١٩٨٥
١٦٥ ٠٢٠	١٧٧ ١٢٤	١٠٩ ٢٦١	٢٢٩ ٥٦٢	٧ ٨٦٧	٧٢٤	١٩٨٧/١٩٨٦
<u>بدون مراحل</u>						
٧٦ ٤٦٤	٨٢ ٢٨٢	١٦٢ ١٢٩	٢٤٠ ٨٢٥	١١ ١٩٩	٦٢٨	١٩٨٥/١٩٨٤
٧٢ ٤٨٤	٨٤ ٢٨١	١٨١ ٤٩٧	٢٧٤ ٥٢٥	١٢ ٥١٤	٦٥٢	١٩٨٦/١٩٨٥
٦٨ ٠٦٠	٧٧ ٤٨٨	٢٠١ ٤٨٢	٤١٢ ٧١٢	١٤ ٠٢٢	٦٥٢	١٩٨٧/١٩٨٦

الجدول ١٧ - التغطية التعليمية للنشء في المرحلة الثانوية

التلاميذ						
المتخرجون		المجموع		المغفوف	المدارس	
دوام كامل	المجموع	الانثى	المجموع			
١٥ ٠٨٠	١٥ ٢٦٢	٢١ ٨٢١	٤٢ ١٦٢	١ ٤١١	٢٥١	علوم طبيعية ، رياضيات ، الإعلاميات
٥٨	٥٨	٧١	١٢٤	٤	١	أرصاد جوية مائية
٤٩ ٩١٢	٥٤ ٨٥٨	١٢ ٠٢٧	١٢٧ ٨٥٠	٤ ٢٧٤	٥٨١	هندسة ميكانيكية - معادن
١ ٧٨٨	١ ٨٢٦	٢٨٦	٤ ٢١٩	١٢٧	٢٤	توليد الكهرباء
٢٢ ٩٣٢	٢٤ ٧٦٤	٧ ٥١١	٥٦ ١١٢	١ ٧٠٨	٢٢٢	هندسة كهربائية
١٠ ٩٩٠	١١ ٢٢٧	١٠ ٠٨٩	٢١ ٥١٩	١ ٠٧٥	٢٠١	هندسة مدنية ومسح الأراضي
٢ ٢٨٠	٢ ٩٢٥	١ ٦٨٠	٦ ٧١٢	٢٢٢	٤٩	تمدين - جيولوجيا
٦ ٩٩٧	٧ ٤٢٦	١٤ ٧٠٠	٢١ ٢٨٢	٧٤٠	١٦٢	كيمياء - تكنولوجيا
١ ٥١١	١ ٦٨٧	٢ ٢٧٢	٢ ٧٢٩	١٢٨	٢٤	تموير ونقش وحفر وطباعة
٢٢٠	٢٦٠	٢٨٢	٥٤٧	١٧	٩	فرق المطافئ
٧ ٦٠٤	٩ ٥٥٦	٥ ٤٠٩	٢٠ ٤٦٥	٦٨٥	١٤٧	نقل
١٤٩	١٤٩	٢٥	٢٨٤	١٩	١٢	بناء سفن
١٤ ٤٥٢	١٦ ١٩٤	٢٢ ٨٠٢	٢٦ ٤٤٥	١ ١٦٧	٢٧١	نسيج
٢ ٧٥١	٤ ١١٧	٧ ٥٧٨	١٠ ٧٧٧	٢٥٥	١٠٠	تجهيز الجلود والمطاط
١ ٤٢٩	١ ٨١٤	٩٨٦	٤ ٤٢٤	١٦٦	٤٩	ميتالورجيا
١٠ ٩٢٦	١١ ٤٤٩	٢٦ ٢٣٥	٢١ ٨٤٠	٨٩٠	١١٩	صحة
١٤ ٢٩١	١٤ ٦٦٧	١٩ ٢٩٤	٢٨ ٠٢٩	١ ٢١٥	٢٥٢	زراعة
٥ ٠٠٥	٥ ٢٦٥	٧ ٢٠٥	١١ ٥٩٥	٤١١	١٣٠	تجهيز الاغذية
١ ٥٠٢	١ ٦٨٤	١ ١٧٥	٢ ٤٨١	١١٠	٢٨	حراجه
٥ ١٧٠	٥ ٥٧٦	٦ ١٤٧	١٦ ٩٢٤	٦١٥	١٧٤	تجهيز الاخشاب
١ ٢٠٥	١ ٢٢٠	١ ٠٢٢	٢ ٢٢٧	٨٨	٢٤	طب بيطري
١٠ ٢٢٧	١٢ ٦٠٢	١٧ ٦١٢	٢٢ ١٠٠	٦٧٢	١٦٦	تجارة
٧ ١٧٢	٧ ٥٤١	١٥ ٧٣١	٢٠ ٩٨٧	٦٢٢	١٢٨	ادارة قضائية ومكتبية
١٠ ٤٢٨	١٢ ١٤٤	١٧ ٢٠٧	٢٠ ٦٥٧	١ ٠٢٥	٢١٠	خدمات تنفيذية - وسياحة
١٧ ٠٢٢	١٨ ٤٤٧	٢٨ ٥٣٩	٤٧ ٥٢٧	١ ٤٠٠	٢٨٢	اقتصاد وتجارة
٢ ٢٢٢	٢ ٢٢٨	٩ ١١٩	١٠ ٦٥١	٢٦٢	٧٩	ترجمة تحريرية وفورية
٥ ٥٢٠	٥ ٥٨٦	١٧ ١٥٩	٢٠ ٤٠١	٦٤٢	١٤٩	تعليم
١ ٥٢٤	١ ٥٧٦	٤ ١٩٩	٦ ٤٤٧	٢١٧	٤٩	فنون
٢ ٩٤٤	٤ ٠٢٢	١٠ ١١٢	١٢ ٩٢٦	٢٨٧	١١٤	ثقافة
٢ ٢٤٢	٢ ٢٠٢	٤ ٨٩٧	٥ ٢٢٩	١٦٠	٥٠	خدمات

الجدول ١٨ - المعلمون في المدارس الابتدائية والثانوية

المدارس الثانوية		المدرسة الابتدائية النظامية		
النساء	المجموع	النساء	المجموع	
٢٩ ٤٧٦	٦٣ ٣٧١	٨٢ ٢٤٥	١٣٤ ٧٠٣	١٩٨٤/١٩٨٢
٢٩ ٣٣١	٦٢ ٦٤٣	٨٢ ٦٨١	١٣٤ ٨٦٣	١٩٨٥/١٩٨٤
٢٩ ٩٨٨	٦٢ ٧٩٧	٨٤ ٣٤١	١٣٧ ٢٠١	١٩٨٦/١٩٨٥

الجدول ١٩ - مؤسسات التعليم بعد الثانوي والعالي
وطليبتها ، ١٩٨٣ - ١٩٨٨

الطلبة					
المجموع		دوام كامل			
النساء	المجموع	النساء	المجموع	المدارس	
١٢٨ ٦٣٠	٢٧١ ٥٠٥	١٦٨ ٤٠٥	٢٧٤ ٢٥٥	٢٥٠	١٩٨٤/١٩٨٢
١٢٤ ٠٢٥	٢٦٣ ١٤١	١٦٣ ٠٠٧	٢٥٩ ١٧٥	٢٤٠	١٩٨٥/١٩٨٤
١٢١ ٦٦٢	٢٥٣ ٢٩٧	١٦٠ ٢٥٤	٢٤٩ ٠١٣	٢٣٠	١٩٨٦/١٩٨٥
					١٩٨٧/١٩٨٦
١٢٦ ٩٩٠	٢٥٦ ٨٤٠	١٦٥ ٠٠٠	٢٤٦ ٧٨٧	٢٢٢	١٩٨٨/١٩٨٧

الجدول ٢٠ (تابع)

	مساعدو مدرسين		مدرسون		الطلبة		مدارس						
	دوام كامل	المجموع الكلي	دوام كامل	المجموع الكلي	دوام كامل	المجموع الكلي							
٨٠	٢٠٦	١٠٠	٢٣٩	١١١	١٦٣٥	٥٤٤	٢٦٢٤	١٥٠٨٢	٢٨٠٢٦	٢٣٧٦٢	١٥٠٧٩	٩١	مناهج عليا
٢٩	٧٦	٢٤	١٤٠	٩٢	٨٧٧	١٢٣	٨٨٧	٢٨٧٦	٨٩٦٦	١٤٣٤	١٥٩٣٠	٢٦	تعليم تقني
١	١٩	٢	٤١	١٢	١٢	١٦	١٥٧	٢٥٩	٩٧٦	٣٧١	١٠٧١	٦	نقل
١١	١٣	١٦	٢٢	٣٤	١٥٥	٥٠	١٥٥	١٤٧٩	١٨٠٨	٢٠٤١	٢٠٥٢	٤	طب
٨	١٧	١٣	٢٧	٦	٧٧	١١	١٧٠	٥٥	٣٨١	٧٠٩	١١٢١	٦	زراعة
٢	١١	٢	٢٤	٤٣	١٦٣	٧٥	٣٣١	١٩٩	١١٠	٢٧٢	٧٧٩٣	١٠	اقتصاد
-	١	-	٢	٦	١٤	١٠	١٦	١٧	٧١٥	١٥٢٢	٢٦٨٤	٣	ادارة قضائية ومكتبية
١١	٢٨	١٦	٤٣	١١٢	٦٨٧	٣٣١	١٨٧	٦٥٢٣	٨٧١٦	٩٥١١	١٤٨٧٦	٢٩	بيداغوجيا
٢	٢	٣	١٢	٦	٣١	١١	٧٦	٢٨٥	٢٢٢	٤٢٩	٥٢٧	٣	طب اجتماعي
٣	٢٧	٣	٧٨	٨	٣٥	١٠	٨٧	١٢١	٣١٨	٦٢٦	٦١٧	٣	شؤون داخلية
١	١	١	١	١	١٤	١	٣١	١٢٦	٢٥٣	٢٠٠	٥٢٩	١	تنظيم أعمال

الجدول ٢٥ - الاسقاطات السكانية حسب الجنس
(متوسط تباين الخصوبة بالآلاف)

٢٠٠٠	١٩٩٥	١٩٩٠	١٩٨٧	
٢٥ ٦٥٣	٢٤ ٩٠٧	٢٤ ١٠٧	٢٣ ٥٩٣	المجموع
١٢ ٨٠٣	١٢ ٣٩٩	١١ ٩٦٦	١١ ٦٩٠	الرجال
١٢ ٨٥٠	١٢ ٥٠٩	١٢ ١٤١	١١ ٩٠٣	النساء

الجدول ٢٦ - المعدلات الخاصة للخصوبة

١٩٨٦	١٩٨٥	١٩٨٤	١٩٨٣	١٩٨٢	١٩٨١	١٩٧٥	١٩٦٥	١٩٥٥	
٦٢٠	٦٣٣	٦٥٣	٦٥٠	٦٥٨	٦٤٣	٦٨٥	٨٢٦	١٠٠٨	المجموع
									سن الأمهات
٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	دون الـ ١٥
٢٤٤	٤٣٨	٤٤٣	٤٣٥	٤٤٢	٤٣٣	٥٤٢	٤٨٣	٤٢٠	١٥ - ١٩
٤٥	٤٨	٥٠	٤٧	٥٠	٤٣	٥٦	٤٠	٢١	١٥
١٤٣	١٤٨	١٥٢	١٥٤	١٥٠	١٣٧	١٧٧	١٥٤	٩٢	١٦
٣٢٣	٣٤٠	٣٥١	٣٤٠	٣٣٧	٣٣٧	٤١٨	٤٠٩	٢٧٦	١٧
٦١٠	٦٢٥	٦١٢	٦١٢	٦٣٠	٦٣٠	٨٠٠	٨٤٦	٦١٩	١٨
٩٨٤	١٠٠١	١٠٢٦	١٠١٠	١٠٣٤	١٠٢٦	١٢٢١	١٢٢٠	١٠٥٦	١٩
١٥١٣	١٥٤٦	١٦٠٦	١٦٠٤	١٦٢٨	١٥٩٠	١٦٢٤	١٨٨٦	١٨٦٣	٢٠ - ٢٤
١٣١٧	١٣٤٨	١٣٨٧	١٣٧٣	١٤١٦	١٤١٥	١٥٦٥	١٧٠٢	١٤٤٧	٢٠
١٥٠٧	١٥١١	١٥٨٠	١٦٠٠	١٦٢٤	١٦١٧	١٦٣٤	١٨٩٧	١٧٥٤	٢١
١٥٧٦	١٦٢٢	١٧٠٢	١٦٧٨	١٦٩٨	١٦٨٦	١٧١٣	١٩٤٥	١٩٨٧	٢٢
١٥٨٦	١٦٤٢	١٦٨٢	١٧٠٨	١٧٥١	١٦٤٦	١٦١٧	١٩٦٣	٢١١٢	٢٣
١٥٨١	١٦٠٣	١٦٧٥	١٦٥٧	١٦٥٤	١٥٩٢	١٥٨٨	١٩٠٠	٢٠٢٧	٢٤
١٢١٩	١٢٣١	١٢٥٥	١٢٣٩	١٢٤٧	١٢٠٩	١٢٦٢	١٥٢١	١٧٦١	٢٥ - ٢٩
١٤٨٩	١٥١٩	١٥٦٩	١٥١٨	١٥٤٠	١٤٧١	١٥٠٥	١٨٤٧	٢٠٥٨	٢٥
١٣٩٩	١٣٩٩	١٤٠٧	١٤٠٨	١٣٨٨	١٣٨٠	١٣٤٠	١٦٦٤	١٨٥٩	٢٦
١٢١٣	١٢٢٨	١٢٥١	١٢٤٩	١٢٧٢	١١٩٦	١٢٣٤	١٥٣٦	١٧٧٤	٢٧
١٠٧٢	١٠٧٢	١١٠١	١١٠٧	١٠٨٢	١٠٧٤	١١٦٦	١٣٥٨	١٦٠٨	٢٨
٩١١	٩٤٢	٩٦٨	٩٣٧	٩٦٨	٩١٣	٩٥٦	١٢٢٢	١٤٩٠	٢٩
٥٧٠	٥٨٣	٦٠٣	٦٠١	٦١٠	٦١١	٦٧٤	٨٥٨	١١٣٤	٣٠ - ٣٤
٢٢٣	٢٣٢	٢٤٣	٢٤٥	٢٥٠	٢٤٧	٣٠٧	٤٢٧	٧٨٦	٣٥ - ٣٩
٥٥	٥٧	٦٠	٦١	٦٥	٦٩	٩٤	١٤٩	٣٠٣	٤٠ - ٤٤
٠	٠	٠	٠	٠	٠	١	٤٩	٧٧	٤٥ - ٤٩
٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٤	٥٠ وما فوق

الجدول ٢٨ - النمو السكاني الطبيعي لكل ألف نسمة

جمهورية المغرب الاشرافية		جمهورية		جمهورية		جمهورية		جمهورية		جمهورية		جمهورية		جمهورية		جمهورية		جمهورية	
المغرب الاشرافية		المغرب الاشرافية		المغرب الاشرافية		المغرب الاشرافية		المغرب الاشرافية		المغرب الاشرافية		المغرب الاشرافية		المغرب الاشرافية		المغرب الاشرافية		المغرب الاشرافية	
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	٠	١٩٥٠	١٩٦٠	١٩٧٠	١٩٨٠	١٩٩٠	٢٠٠٠	٢٠١٠	٢٠٢٠	٢٠٣٠
١١٥٥	٢٩١١	١٥٠٦	١٦١١	١١٢٦	٢٥٠٦	١٢٥٥	٢٠٠٧	٢٥٠١	١٧٢٢	١٩٥٠	١٩٦٠	١٩٧٠	١٩٨٠	١٩٩٠	٢٠٠٠	٢٠١٠	٢٠٢٠	٢٠٣٠	٢٠٤٠
٧٨٧	٢٩٨٩	٩٠٠	١١٢٢	٨٠٠	٢١٠٦	٤٨٤	٢٠٠٤	٢٣٨٨	١٢٣١	١٩٦٠	١٩٧٠	١٩٨٠	١٩٩٠	٢٠٠٠	٢٠١٠	٢٠٢٠	٢٠٣٠	٢٠٤٠	٢٠٥٠
٢٣٢	٢٩٨٩	٥٩٩	٨٧٨	٤٤٤	١٦٠٩	٩٨٨	١٥٢٢	١٦٢٢	٩٦١	١٩٦٩	١٩٧٩	١٩٨٩	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩
٢٨٨	٢٧٢٦	٥٧٧	٨٢٢	٥٥٩	١٥٠٦	٢٠٩	١٢٢٦	١٤٢٢	٨٠٩	١٩٧٠	١٩٨٠	١٩٩٠	٢٠٠٠	٢٠١٠	٢٠٢٠	٢٠٣٠	٢٠٤٠	٢٠٥٠	٢٠٦٠
٢٣٢	٢٩٨٣	٦١١	٨٠٩	٦٢٢	١٥٥٤	٥٠٤	١٤٢٤	١٥٤٤	٩٠٦	١٩٧١	١٩٨١	١٩٩١	٢٠٠١	٢٠١١	٢٠٢١	٢٠٣١	٢٠٤١	٢٠٥١	٢٠٦١
٢٨٨	٢٩٨١	٥٧٧	٨٠٦	٦١١	١٤٢٩	٤٠٠	١٣٢٨	١٤٤٥	٩٠١	١٩٧٢	١٩٨٢	١٩٩٢	٢٠٠٢	٢٠١٢	٢٠٢٢	٢٠٣٢	٢٠٤٢	٢٠٥٢	٢٠٦٢
٢٥٥	٢٨٨١	٦٥٥	٩٠١	٦٢٨	١٤٢٨	٤٨٩	١٢٢٤	١٣٧٢	٩٥٥	١٩٧٣	١٩٨٣	١٩٩٣	٢٠٠٣	٢٠١٣	٢٠٢٣	٢٠٣٣	٢٠٤٣	٢٠٥٣	٢٠٦٣
٢٣٢	٢٩٨١	٧٠٠	٩٠٦	٦٢٤	١٥٠٢	٥٠٠	١٢٢٢	١٣٢٨	٩٠٧	١٩٧٤	١٩٨٤	١٩٩٤	٢٠٠٤	٢٠١٤	٢٠٢٤	٢٠٣٤	٢٠٤٤	٢٠٥٤	٢٠٦٤
٢٣٦	٢٨٠٠	٦١٧	٩٠٤	٦١٦	١٥٠٢	٤٨٧	١٢٣٠	١٣٢٤	٩٥٥	١٩٧٥	١٩٨٥	١٩٩٥	٢٠٠٥	٢٠١٥	٢٠٢٥	٢٠٣٥	٢٠٤٥	٢٠٥٥	٢٠٦٥
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٧٦	١٩٨٦	١٩٩٦	٢٠٠٦	٢٠١٦	٢٠٢٦	٢٠٣٦	٢٠٤٦	٢٠٥٦	٢٠٦٦
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٧٧	١٩٨٧	١٩٩٧	٢٠٠٧	٢٠١٧	٢٠٢٧	٢٠٣٧	٢٠٤٧	٢٠٥٧	٢٠٦٧
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٧٨	١٩٨٨	١٩٩٨	٢٠٠٨	٢٠١٨	٢٠٢٨	٢٠٣٨	٢٠٤٨	٢٠٥٨	٢٠٦٨
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٧٩	١٩٨٩	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٨٠	١٩٩٠	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٨١	١٩٩١	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٨٢	١٩٩٢	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٨٣	١٩٩٣	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٨٤	١٩٩٤	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٨٥	١٩٩٥	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٨٦	١٩٩٦	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٨٧	١٩٩٧	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٨٨	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٨٩	١٩٩٩	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٩٠	١٩٩٩	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٩١	١٩٩٩	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٩٢	١٩٩٩	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٩٣	١٩٩٩	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٩٤	١٩٩٩	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٩٥	١٩٩٩	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٩٦	١٩٩٩	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٩٧	١٩٩٩	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٩٨	١٩٩٩	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	١٩٩٩	١٩٩٩	١٩٩٩	٢٠٠٩	٢٠١٩	٢٠٢٩	٢٠٣٩	٢٠٤٩	٢٠٥٩	٢٠٦٩
٢٣٢	٢٨٥٥	٦٢٨	٩٠٨	٦٢٨	١٥٠٤	٤٨٩	١٢٢٨	١٣٢٤	٩٠٧	٢٠٠٠	٢٠٠٩	٢٠٠٩	٢٠٠٩	٢٠٠٩	٢٠٠٩	٢٠٠٩	٢٠٠٩	٢٠٠٩	٢٠٠٩

الجدول ٢٩ - الاجهزة في عدد حالات الاجهاض (١) والولادة

	عدد حالات الاجهاض		عدد حالات الولادة	
	١٩٧٥	١٩٧٦	١٩٧٥	١٩٧٦
جمهورية يوغوسلافيا الاتحادية الاشتراكية	٢٥٤	٢٩٦	١١٧	٣٧١
النرويج و السويد	١٧١	١٥٦	١١٦	٣٥٣
مونتينيغرو	٨٦٧	٦٠٣	١١٣	٧١٣
كرواتيا	٨١٣	٦٠٣	١١٨	٧١٣
مقدونيا	٣٨٠	٣٣٦	١١٧	٦١
سلوفينيا	٦٣٧	٥٧١	١١٨	٥٥
الصرب	١٣٠	١٠٦	١١٣	٣١٦
أراضي الصرب الواقعة خارج الأقاليم	١١٩	١٣٠	٥٦	١١١
كوسوفو	٨٧٠	٦٥٧	٧٨٧	١١١
يوغوسلافيا	١٦٦٣	١٦٦٦	١٦٦٦	١٦٦٦
النرويج و السويد	١٧١	١٥٦	١١٦	٣٥٣
مونتينيغرو	٨٦٧	٦٠٣	١١٣	٧١٣
كرواتيا	٨١٣	٦٠٣	١١٨	٧١٣
مقدونيا	٣٨٠	٣٣٦	١١٧	٦١
سلوفينيا	٦٣٧	٥٧١	١١٨	٥٥
الصرب	١٣٠	١٠٦	١١٣	٣١٦
أراضي الصرب الواقعة خارج الأقاليم	١١٩	١٣٠	٥٦	١١١
كوسوفو	٨٧٠	٦٥٧	٧٨٧	١١١
يوغوسلافيا	١٦٦٣	١٦٦٦	١٦٦٦	١٦٦٦

(١) بيانات عام ١٩٧٧.

(٢) الاجهاض بجنسها : الممرض (المطبخ) والسام (الطفاقي والجنسي).

الجدول ٢٩ (تابع)

١٩٨٣	١٩٨٢	١٩٨١	١٩٨٠	١٩٧٩	١٩٧٨	١٩٧٧	١٩٧٦	١٩٧٥	١٩٧٤	١٩٧٣	١٩٥٠
١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢
											١

جمهورية العرب الاشتراكية -
 إقليم كوسوفو المتمتع
 بالحكم الذاتي

١٥٠.٠٠	٥٣ ٢٨٣	٤٨ ٥١٧	٥٣ ١٥٧١	٤٨ ٥٧٤	٤٣ ١٣١	٥١ ٧٦٠	٤٩ ٦٧٨	٥٠ ٢٢٧	٤٨ ٠٢٢	٤٨ ٠٢٢	٢٥ ٣٩٥
٤٢١٤	٦٠٥٥	٥٥٣٣	٤٣١٥	٥١٣٣	٣٨٣٣	٤٦٣٠	٤٠٠٧	٣٨٢٢	٣٥٠٠	٣٥٠٠	٨٤
٥٧٧٨	٣٩٥٥	٤٤٣٧	٤٦٦٣	٤٨٣٧	٥١٦٧	٥٥٤٧	٥٦٠٠	٦١١٨	٦٥٠٠	٦٥٠٠	٩١٦١

بمساعدة فنية (%)
 بدون مساعدة فنية (%)

جمهورية العرب الاشتراكية -
 إقليم فويفودينا

٢٧ ٧٨٨	٢٧ ٨٨١	٢٨ ١٦١	٢٨ ٧٨١	٢٨ ٧٨٨	٢٠ ٢٠٩	٢٨ ٦٨٠	٢٩ ٤٧٦	٢٨ ٨٣٠	٢٧ ٤٥٧	٢٧ ٣٥٣	٢٣ ٧٠٢
٩٩٧٢	١٩٦٦	٩٩٤٤	٣٩٦٦	٩٩٦٤	٢٩٦٢	٩٨٩٩	٩٨٨٨	٩٨٩٩	٩٨٦١	٩٧٢٢	٨٠٤٤
٣٠	٣٢	١٠	١٠	١٠	٧٠	١١	١٢	١١	١٤	٢٨	١٩٦١

بمساعدة فنية (%)
 بدون مساعدة فنية (%)

(١) تشمل بيانات الاعضاء السكاني جميع المواليد الاضواء والاموات على السواء.